MONITOR SPÓŁDZIELCZY

ORGAN CENTRALNEGO ZWIĄZKU SPÓŁDZIELCZEGO

WARSZAWA, 20 lipca 1950 r. | Nr 11 | Poz. 79—88

TREŚĆ NUMERU:

79.

UCHWAŁA NACZELNEJ RADY SPÓŁDZIELCZEJ

z dnia 30 czerwca 1950 r.

w sprawie przejęcia agend Centrali Spółdzielni Mieszkaniowych przez CZS i utworzeniu w NRS Komisji Spółdzielczości Mieszkaniowej

I.

Naczelna Rada Spółdzielcza zatwierdza poniższą uchwałę Prezydium NRS, podjętą na podstawie § 10, ustępu ostatniego Regulaminu N.R.S.:

„Zważywszy, że:

a) W związku z powołaniem Ministerstwa Gospodarki Komunalnej, które będzie koncentrowało całość zagadnień mieszkaniowych w Polsce, oraz w związku z powierzeniem Zakładowi Osiedli Robotniczych — jako naczelnemu inwestorowi, całości zagadnień związanych z budownictwem mieszkaniowym — działalność spółdzielczości mieszkaniowej ograniczona została do administrowania posiadanymi obiektami;

b) w tych warunkach Centrala Spółdzielni Mieszkaniowych, która powołana została, między innymi, dla inicjowania i popierania społecznego budownictwa mieszkaniowego oraz prowadzenia prac badawczych, architektonicznych i technicznych w zakresie budownictwa mieszkaniowego — nie będzie realizowała większości swoich zadań statutowych;

c) utrzymanie całego obecnego aparatu Centrali Spółdzielni Mieszkaniowych nie jest uzasadnione zadaniami, jakie aparat ten obecnie realizuje, a które sprowadzają się do czynności rewizyjno-instrukcyjnych;

d) koszty związane z utrzymaniem Centrali Spółdzielni Mieszkaniowych nie znajdują pokrycia w opłatach uzyskiwanych od spółdzielni i na skutek tego C.Z.S., w drodze dotacji, poważną część tych kosztów pokrywa ze środków własnych, —

Prezydium Naczelnej Rady Spółdzielczej postanawia:

1. Rozwiązać z dniem 31 maja 1950 r. Centralę Spółdzielni Mieszkaniowych, spółdzielnię z odp. udz. i przekazać jej agendy oraz aktywa i pasywa Centralnemu Związkowi Spółdzielczemu;

2. przekazać spółdzielnie zrzeszone w Centrali Spółdzielni Mieszkaniowych do bezpośredniej opieki rewizyjno-instrukcyjnej C.Z.S.;

3. wyrazić zgodę na powołanie w C.Z.S. samodzielnego Biura Spółdzielni Mieszkaniowych, które przejmie sprawy organizacyjne i planowania, oraz obejmie obsługę rewizyjno-instrukcyjną spółdzielni, zrzeszonych w Centrali Spółdzielni Mieszkaniowych".

II.

W związku z rozwiązaniem Centrali Spółdzielni Mieszkaniowych i przekazaniem agend tej instytucji samodzielnemu Biuru w Centralnym Związku Spółdzielczym, Naczelna Rada Spółdzielcza postanawia:

1. Kontrolę społeczną nad Biurem dla Spraw Spółdzielczości Mieszkaniowej oraz nadzór nad funkcjonowaniem organów samorządowych w spółdzielniach mieszkaniowych powierzyć Komisji Spółdzielczości Mieszkaniowej przy Naczelnej Radzie Spółdzielczej.
2. Do Komisji Spółdzielczości Mieszkaniowej zaprosić:

a) z Naczelnej Rady Spółdzielczej:
   1. Szlęzaka Faustyna,
   2. Szwalbego Stanisława,
   3. Tołwińskiego Stanisława;

b) spoza N.R.S. — działaczy spółdzielczości mieszkaniowej:
   4. Inż. Heczko Karola z Warszawy,
   5. Jasiuka Tadeusza z Warszawy,
   6. Marka Lwa z Krakowa,
   7. Maryszczuka Trofima z Warszawy,
   8. Nowickiego Mariana z Warszawy,
   9. Pieczonkę Mariana z Poznania,
   10. Skindziora Józefa z Warszawy,
   11. Syrkusową Helenę z Warszawy,
   12. Zalęskiego Leona ze Szczecina.

3. Upoważnić Komisję Spółdzielczości Mieszkaniowej do opracowania projektu swego regulaminu.

80.

UCHWAŁA NACZELNEJ RADY SPÓŁDZIELCZEJ

z dnia 30 czerwca 1950 r.

w sprawie polityki kadr.

Naczelna Rada Spółdzielcza, biorąc pod uwagę wskazania płynące z uchwał IV Plenum KC PZPR, szybki rozwój spółdzielczości i stojące przed nią zadania związane z wykonaniem planu 6-letniego, stwierdza, że sprawa wnikliwego i należytego doboru ludzi na stanowiska kierownicze w pracy spółdzielczej oraz sprawa troskliwego wychowania i wyszkolenia nowych kadr pracowników spółdzielczych jest sprawą węzłową, która winna być postawiona na pierwszym miejscu wszystkich zagadnień spółdzielczości polskiej.

Zagadnienie uzupełnienia brakujących wykwalifikowanych i kierowniczych kadr może być bowiem rozwiązane jedynie przez prawidłowe wykorzystanie istniejących kwalifikowanych kadr, przez prawidłowy system wysuwania nowych kadr oraz przez właściwy system szkolenia kadr.

W tym celu Naczelna Rada Spółdzielcza poleca Zarządowi Centralnego Związku Spółdzielczego, Zarządom Central i Spółdzielni:

a) w dziedzinie polityki kadr:

1. wzmocnić organizacyjnie i personalnie aparat kadr i aparat szkolenia oraz zacieśnić łączność między aparatem kadr i aparatem szkolenia,
2) dokonać dokładnego przeglądu kadr pod względem przygotowania politycznego i fachowego pracowników oraz możliwości ich pełnego wykorzystania,
3) śmiało wysuwać na stanowiska kierownicze robotników, mało i średniorolnych chłopów i pracowników niższych stopni oraz otoczyć ich należytą opieką,
4) usuwać wszelkie przerosty personalne, a zbywających pracowników zwłaszcza fachowych, przekazywać innym dziedzinom gospodarstwa narodowego, które ich potrzebują,
5. walczyć skutecznie z nadmierną płynnością kadr przez wzmożenie dyscypliny pracy i płacy,

b) w dziedzinie szkolenia kadr:

1. silniej niż dotychczas powiązać szkolenie z potrzebami wynikającymi z realizacji planu gospodarczego poprzez pogłębienie metod nauczania i pełne wykorzystanie doświadczeń przodującego kraju socjalizmu — Związku Radzieckiego,
2. zwrócić wysiłki na podniesienie poziomu społeczno-politycznego i fachowego nauczania,
3. uzupełnić obsadę aparatu szkolenia i podnieść jego kwalifikacje fachowe,
4. zwiększyć łączność z Państwowym Szkoleniem Zawodowym oraz zacieśnić współpracę, zwłaszcza na odcinku rekrutacji kandydatów do szkolenia, z organizacjami masowymi, a zwłaszcza ze Związkiem Zawodowym Pracowników Spółdzielczych i innymi związkami zawodowymi, Związkiem Samopomocy Chłopskiej, Związkiem Młodzieży Polskiej i Ligą Kobiet,
5. zwrócić większą niż dotychczas uwagę na właściwy dobór kandydatów do szkolenia i wykorzystania wyszkolonych kadr według kwalifikacji nabytych przez nie na skutek szkolenia.

Rada Naczelna stwierdza, iż za wykonanie powyższych zaleceń odpowiedzialni są osobiście Prezesi Zarządów Central i Spółdzielni.

81.

UCHWAŁA NACZELNEJ RADY SPÓŁDZIELCZEJ

z dnia 30 czerwca 1950 r.

w sprawie zmian personalnych w Zarządzie Centralnego Związku Spółdzielczego i w Naczelnej Radzie Spółdzielczej.

I

Naczelna Rada Spółdzielcza przyjmuje rezygnację z Zarządu CZS byłego Prezesa Związku Samopomocy Chłopskiej, dr. Stefana Ignara oraz byłego Prezesa Centrali Rolniczej Spółdzielni „Samopomoc Chłopska" Edmunda Pszczółkowskiego i powołuje do Zarządu Centralnego Związku Spółdzielczego:

1. Józefa Ozgę-Michalskiego — Prezesa Zarządu Związku Samopomocy Chłopskiej, — oraz
2. Tadeusza Janczyka — Prezesa Zarządu Centrali Rolniczej Spółdzielni „Samopomoc Chłopska".

II

Naczelna Rada Spółdzielcza postanawia przedstawić Radzie Ministrów kandydature Edmunda Pszczółkowskiego na członka NRS.

III.

Naczelna Rada Spółdzielcza upoważnia Prezydium NRS do przedstawienia Radzie Ministrów kandydatów na wakujące miejsca w NRS

82.

UCHWAŁA ZARZĄDU CENTRALNEGO ZWIĄZKU SPÓŁDZIELCZEGO

z dnia 3 lipca 1950 r.

w sprawie organizacji normowania pracy.

Stosownie do:

1. uchwały ścisłego Prezydium KERM z dn. 31 marca 1949 r. (z uwzględnieniem zmian wprowadzonych uchwałą Prezydium KERM z dn. 21 kwietnia 1950 r.) w sprawie powołania Zakładowych Komisji Norm Pracy dla orzekania w sporach wynikłych na tle stosowania norm pracy w uspołecznionej części gospodarki narodowej (Załącznik Nr 1);
2. uchwały KERM z dnia 12 maja 1950 r. w sprawie organizacji normowania pracy (Załącznik Nr 2);
3. zarządzenia Przewodniczącego PKPG Nr 119 z dn. 22 maja 1950 r. w sprawie powoływania i zakresu działania organów normowania pracy (Załącznik Nr 3),—

Zarząd CZS w stosunku do wszystkich central spółdzielczych i spółdzielczo-państwowych postanawia:

we wszystkich produkcyjnych zakładach pracy:

1. a) utworzyć stanowiska Techników Normowania Pracy, lub polecić, jako dodatkowe, pełnienie jego funkcji wyznaczonemu pracownikowi,
   b) powołać Zakładowe Komisje Norm;
2. w placówkach wojewódzkich central spółdzielni: utworzyć jednoosobowe komórki normowania pracy w każdej z niżej wymienionych placówek lub powierzyć jednej osobie pełnienie tych funkcji w kilku branżach pokrewnych, w zależności od ilości placówek produkcyjnych w każdej z nich, a mianowicie:

w CRS — w oddziałach okręgowych
„ ZSS — „ „ „
„ CSMJ — „ „ „
„ ZSP — w związkach branżowych
„ CRzem.— „ związkach spółdz. rzemieślniczych
„ CSI — „ oddziałach okręgowych
„ CPLiA — „ ekspozyturach wojewódzkich

3. w zakładach głównych central spółdzielni:
   a) utworzyć jednoosobowe komórki normowania pracy,
   b) powołać Branżowe Komisje Norm Pracy.

Zakres uprawnień i obowiązków, skład oraz umiejscowienie strukturalne powyższych organów normowania pracy zawierają, wymienione na wstępie niniejszego, uchwały KERM i zarządzenia Przewodniczącego PKPG.

4. Jednocześnie Zarząd CZS, biorąc pod uwagę braki w przygotowaniu personelu do pełnienia czynności technicznego normowania pracy poleca centralom zorganizowanie szkolenia na tym odcinku.

Wykonanie powyższej uchwały zleca się Wydziałowi Prezydialnemu i Szkoleniowemu.

Załącznik Nr 1

UCHWAŁA ŚCISŁEGO PREZYDIUM KOMITETU EKONOMICZNEGO RADY MINISTRÓW Z DNIA 31 MARCA 1949 R. W SPRAWIE POWOŁANIA ZAKŁADOWYCH KOMISJI NORM PRACY DLA ORZEKANIA W SPORACH, WYNIKŁYCH NA TLE STOSOWANIA NORM PRACY W USPOŁECZNIONEJ CZĘŚCI GOSPODARKI NARODOWEJ.

Zgodnie z wnioskiem Prezydium Centralnej Rady Związków Zawodowych stanowi się, co następuje:

§ 1. Dla rozstrzygania sporów, mogących wyniknąć na tle stosowania norm pracy, powołuje się we wszystkich wytwórczych zakładach pracy uspołecznionej części gospodarki narodowej, Zakładowe Komisje Norm Pracy dla orzekania w sporach, wynikłych na tle stosowania norm pracy, zwane dalej w skrócie „Komisjami".

§ 2. Komisje są organami orzekającymi na wniosek pracownika lub grupy pracowników zakładu o słuszności normy pracy, od której wykonania i przekroczenia zależne jest wynagrodzenie pracownika, lub grupy pracowników.

§ 3. 1. Komisja działa w składzie najwyżej 6 osób, z których połowę deleguje rada zakładowa zakładu pracy, połowę — administracja zakładu.

2. W większych zakładach pracy mogą być tworzone za zgodą administracji zakładu i rady zakładowej Oddziałowe Komisje, działające pod nadzorem Komisji.

Oddziałowe Komisje orzekają w imieniu Komisji i działają w składzie najwyżej 6 osób, delegowanych w sposób określony w pkt. 1.

3. Zakładowe i Oddziałowe Komisje zbierają się poza godzinami normalnej pracy zakładu, względnie zmiany, w której zatrudnieni są członkowie Komisji.

§ 4. 1. Pierwsze zebranie Komisji zwołuje dyrektor zakładu w porozumieniu z radą zakładową. Na pierwszym zebraniu Komisji, członkowie Komisji dokonają wyboru przewodniczącego i zastępcy przewodniczącego. Jeśli przewodniczącym Komisji zostanie wybrany jeden z delegatów administracji zakładu, to zastępcę przewodniczącego należy wybrać z pośród delegatów rady zakładowej i odwrotnie.

2. Obradom Komisji przewodniczy kolejno przewodniczący i zastępca przewodniczącego.

§ 5. 1. Komisja wydaje orzeczenia na podstawie jednomyślnej decyzji wszystkich jej członków. W przypadku, gdy jednomyślności tej osiągnąć nie można, Komisja wydaje orzeczenie oddalające spór. Od orzeczenia oddalającego spór może dyrekcja zakładu lub rada zakładowa wnieść odwołanie do Głównej Komisji Norm przy danym Centralnym Zarządzie Przemysłu (CZP). Jeśli odwołanie takie nie zostanie wniesione w ciągu 2 dni od dnia wydania orzeczenia — orzeczenie nabiera mocy ostatecznie wiążącej.

2. Komisja nie może stanowić o zmianie obowiązujących zakład pracy norm pracy, współczynników ułatwienia względnie utrudnienia oraz normatywów (elementów norm stanowiących podstawę do obliczenia norm pracy), ustanowionych przez Ministerstwo lub CZP w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego.

W przypadku zastrzeżeń co do słuszności norm, współczynników i normatywów, ustanowionych jak wyżej, Komisja skierowuje umotywowany wniosek do Komisji Norm Pracy przy CZP o wprowadzenie koniecznych zmian. Wniosek ten Komisja przesyła za pośrednictwem administracji zakładu, działającej w porozumieniu z radą zakładową.

§ 6. 1. Komisja obowiązana jest rozpatrzyć spór i wydać orzeczenie w zasadzie najpóźniej w piątym dniu od dnia wniesienia sporu.

2. Sekretariat Komisji powiadamia na piśmie pracownika wnoszącego spór oraz administrację zakładu o dniu i godzinie zebrania Komisji dla rozpatrzenia sporu.

3. Spór może być rozpatrzony również pod nieobecność zainteresowanego pracownika, jeśli pracownik nadeśle przed wyznaczonym dniem zebrania Komisji wniosek o rozpatrzenie sporu w jego nieobecności. Komisja może jednak zażądać stawienia się pracownika wiodącego spór, a w razie jego niestawiennictwa — odroczyć rozpatrzenie sporu najwyżej jednak na dalsze 5 dni.

§ 7. 1. Komisja wydaje orzeczenie po zbadaniu, czy wprowadzona dla danej pracy norma pracy jest zgodna z wzorcową normą pracy obowiązującą dany zakład pracy, z uwzględnieniem obiektywnych wskaźników ułatwiających lub utrudniających wykonanie wzorcowej normy pracy. W tym celu Komisja obowiązana jest przed wydaniem orzeczenia wysłuchać osobę odpowiedzialną za wprowadzenie spornej normy pracy. Osobą tą winien być z reguły zakładowy technik normowania pracy.

2. W przypadku uznania przez Komisję spornej normy pracy za niezgodną z wzorcową normą pracy, lub w przypadku stwierdzenia zastosowania niewłaściwych wskaźników ułatwienia lub utrudnienia, administracja zakładu obowiązana jest wprowadzić dla danej pracy, w porozumieniu z radą zakładową i w ciągu 5-ciu dni nową normę, opartą na wzorcowej normie pracy i na właściwych wskaźnikach ułatwienia lub utrudnienia.

3. W przypadku uznania przez Komisję normy ustalonej przez zakład pracy dla czynności niepowtarzających się za niesłuszną — administracja obowiązana jest w porozumieniu z radą zakładową w ciągu 5-ciu dni wprowadzić nową normę uwzględniającą wskazania Komisji.

4. W przypadku uznania przez Komisję normy obliczeniowej (opracowanej w zakładzie pracy na podstawie obowiązujących normatywów) za niesłuszną na skutek przeprowadzenia błędnego rachunku lub użycia niewłaściwych elementów normatywów — administracja obowiązana jest, w porozumieniu z radą zakładową wprowadzić w ciągu 5 dni nową normę prawidłowo obliczoną.

§ 8. 1. Do czasu wprowadzenia przez administrację nowej normy, obowiązuje norma dotychczasowa.

2. Straty, wynikłe dla pracownika na skutek stosowania normy uznanej prawomocnym orzeczeniem Komisji za nieprawidłową, muszą być pracownikowi wyrównane za okres od dnia wniesienia sporu pod obrady Komisji.

§ 9. Komisja ma prawo wystąpić do Głównej Komisji Norm Pracy danego przemysłu z umotywowanym wnioskiem o rewizję obowiązujących zakład norm pracy również i z własnej inicjatywy, bez wyczekiwania na wniesienie sporu.

Wniosek ten, zaopatrzony w opinię rady zakładowej, Komisja przesyła za pośrednictwem administracji zakładu.

Administracja zakładu przesyła wniosek do Głównej Komisji Norm Pracy najpóźniej w ciągu 3 dni po otrzymaniu wniosku, dołączając do niego swoją opinię.

§ 10. Komisja może w razie potrzeby powoływać rzeczoznawców z pośród inżynierów, techników lub przodowników pracy, zatrudnionych w uspołecznionych zakładach pracy tej gałęzi przemysłu, do której należy zakład, przy którym Komisja działa.

§ 11. Na podstawie własnej praktyki, Komisja ma prawo wystąpić:

1. do administracji zakładu z wnioskiem o usunięcie przeszkód, utrudniających pracownikom wykonywanie i przekraczanie norm ze wskazaniem środków dla ich usunięcia;

2. do rady zakładowej — w sprawie zorganizowania pomocy przodowników pracy dla pracowników nie wykonujących norm lub pracujących metodą mało wydajną.

§ 12. Zakład pracy obowiązany jest dostarczyć lokalu na zebrania Komisji oraz udzielić pomocy technicznej dla uruchomienia Sekretariatu, pokrywając potrzebne wydatki ze środków obrotowych zakładu.

§ 13. Powoływanie dla rozstrzygania sporów, wynikających na tle stosowania norm pracy, innych komisji, których działalność nie byłaby oparta o postanowienia tego zarządzenia, jest zakazane.

§ 14. Posiedzenia Komisji są jawne.

§ 15. Wykonanie uchwały porucza się Przewodniczącemu Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego oraz właściwym ministrom.

§ 16. Uchwała wchodzi w życie z dniem ogłoszenia, z mocą obowiązującą od dnia 1 kwietnia 1950 r.

Załącznik Nr 2

UCHWAŁA KOMITETU EKONOMICZNEGO RADY MINISTRÓW Z DNIA 12 MAJA 1950 R. W SPRAWIE ORGANIZACJI NORMOWANIA PRACY.

Komitet Ekonomiczny Rady Ministrów, mając na względzie, że prawidłowo ustalone normy pracy stanowią jeden z istotnych warunków budowy socjalistycznej gospodarki, a szczególnie rozwoju współzawodnictwa pracy, uchwala, co następuje:

I.

Normy pracy, z uwagi na zakres ich obowiązywania, dzielą się na:

a) normy pracy powszechnie obowiązujące (normy jednolite), dotyczące robót, prac i czynności wspólnych dla różnych gałęzi gospodarki narodowej;

b) normy pracy obowiązujące w poszczególnych gałęziach produkcji i usług (normy branżowe);

c) normy obowiązujące w poszczególnych zakładach pracy (normy zakładowe).

II.

Normom jednolitym moc obowiązującą nadaje Komitet Ekonomiczny Rady Ministrów w drodze uchwały, a normom branżowym — właściwy Minister w drodze zarządzenia wydanego w porozumieniu z Zarządem Głównym właściwego Związku Zawodowego.

III.

Normom zakładowym moc obowiązującą nadaje:

a) o ile dotyczyć one mają prac powtarzających się — dyrektor jednostki organizacyjnej, nadzorującej przedsiębiorstwo (zakład pracy) w drodze zarządzenia wydanego w porozumieniu z Zarządem Głównym właściwego Związku Zawodowego;

b) o ile dotyczyć one mają prac jednorazowych — dyrektor przedsiębiorstwa (zakładu pracy) w drodze zarządzenia wydanego w porozumieniu z Radą Zakładową.

IV

1. W ministerstwach gospodarczych i w nadzorowanych przez nie przedsiębiorstwach tworzy się organa normowania, których zadaniem jest opracowywanie norm pracy.

2. Organami normowania są:

a) w przedsiębiorstwach (zakładach pracy) — technicy normowania pracy;

b) w Centralnych Zarządach Przemysłu i jednostkach równorzędnych bezpośrednio podległych ministerstwom — komórki normowania pracy i Branżowe Komisje Norm Pracy;

c) w ministerstwach gospodarczych — wydziały normowania i Główne Komisje Norm Pracy.

V.

Branżowe i Główne Komisje Norm Pracy składają się z fachowych przedstawicieli administracji gospodarki uspołecznionej i przedstawicieli zarządów głównych właściwych związków zawodowych.

VI.

Zarządzenie Przewodniczącego Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego ustali:

a) zakres praw i obowiązków zakładowych techników normowania pracy;

b) zakres działania i organizację referatów i wydziałów normowania pracy;

c) organizację i szczegółowy zakres działania Branżowych i Głównych Komisji Norm Pracy oraz sposób powoływania członków tych Komisji.

VII.

Instrukcje wydane przez Przewodniczącego Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego określą warunki, jakim powinny odpowiadać metody opracowywania norm.

VIII.

Wykonanie niniejszej uchwały powierza się Przewodniczącemu Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego i właściwym ministrom.

IV.

Uchwała niniejsza wchodzi w życie z dniem uchwalenia.

Załącznik Nr. 3

ZARZĄDZENIE PRZEWODNICZĄCEGO PAŃSTWOWEJ KOMISJI PLANOWANIA GOSPODARCZEGO NR 119 Z DNIA 22 MAJA 1950 R. W SPRAWIE POWOŁYWANIA I ZAKRESU DZIAŁANIA ORGANÓW NORMOWANIA PRACY.

Na podstawie pktu VI Uchwały Komitetu Ekonomicznego Rady Ministrów z dnia 12 maja 1950 roku w sprawie organizacji normowania pracy zarządzam, co następuje:

§ 1. 1.W każdym produkcyjnym przedsiębiorstwie (zakładzie pracy), zatrudniającym co najmniej 200 robotników, tworzy się stanowiska Techników Normowania Pracy, których zadaniem jest opracowywanie całokształtu spraw, związanych z technicznym normowaniem pracy w przedsiębiorstwie (zakładzie pracy).

2. Jedno stanowisko Technika Normowania Pracy winno przypadać na każdych 200 do 500 zatrudnionych robotników, w zależności od charakteru produkcji.

3. W produkcyjnych zakładach pracy, w których nie tworzy się oddzielnego stanowiska Technika Normowania Pracy, funkcje jego pełni jako czynność dodatkową, wyznaczony przez Dyrektora zakładu pracownik.

§ 2. 1. Technicy Normowania Pracy, których zakres działania obejmuje całość przedsiębiorstwa (zakładu pracy), wchodzą w skład komórki organizacji pracy i płac, a jeśli nie jest ona przewidziana w schemacie organizacyjnym danego przedsiębiorstwa (zakładu pracy), w skład działu (komórki) techniczno-produkcyjnego.

2. W przypadku, gdy zakres działania Technika Normowania Pracy obejmuje tylko jeden wydział produkcyjny, podlega on wówczas kierownikowi tego wydziału.

§ 3. Na stanowiska Techników Normowania Pracy powinni być powoływani wyłącznie pracownicy, wykazujący się:

a) dokładną znajomością zasad obliczania norm pracy oraz metod badania czasu roboczego drogą obserwacji (chronometraż i fotografia dnia roboczego),

b) opanowaniem zasad kalkulacji technicznej,

c) znajomością systemów płac i zbiorowego układu pracy,

d) dokładną orientacją w przebiegu procesów technologicznych i w działaniu urządzeń produkcyjnych,

e) wyrobieniem społeczno-politycznym,

f) poczuciem odpowiedzialności i obiektywnością w wydawaniu ocen.

§ 4. Do obowiązków Technika Normowania Pracy należy w szczególności:

1. wprowadzenie i przestrzeganie stosowania obowiązujących norm i stawek, zaszeregowanie robót oraz sprawdzanie wykonanych norm wg zleceń (kart roboczych);
2. opracowanie norm pracy i zaszeregowania prac, nie objętych normami przez przeprowadzenie chronometrażu i fotografii dnia roboczego oraz przekazywanie materiału właściwym władzom do zatwierdzenia;
3. ustalenie norm pracy i stawek dla robót jednostkowych i małoseryjnych w oparciu o elementy norm, o normy dla robót zbliżonych lub o materiały statystyczne;
4. kontrola istniejących norm pracy drogą chronometrażu i fotografii dnia roboczego oraz opracowanie wniosków;
5. zaznajamianie się z nowymi procesami technologicznymi i analizą ich przebiegu od strony normowania pracy oraz systematyczna obserwacja i analiza wykonywania norm;
6. pomoc w organizowaniu współzawodnictwa oraz pomoc robotnikom, niewykonującym norm przez organizację szkolenia;
7. opracowywanie planów objęcia nowych prac normami;
8. kontrola warunków pracy i obsady stanowisk roboczych, zgodnie z normami pracy;
9. współpraca przy zwalczaniu marnotrawstwa czasu roboczego przez uświadamianie załogi i przez wyjaśnianie analizy chronometrażu i fotografii dnia roboczego;
10. współpraca przy opracowywaniu wskaźników dla premiowania robotników zgodnie z obowiązującym systemem płac;
11. udział w pracach Zakładowych Komisji Norm Pracy;
12. opracowywanie sprawozdań z wykonania norm pracy i analiza materiału statystycznego;
13. prowadzenie katalogu norm i stawek;
14. zaznajamianie się z literaturą, traktującą o normowaniu pracy;
15. instruowanie dozoru technicznego i załogi w sprawach normowania pracy celem przestrzegania warunków pracy, które były podstawą przy opracowaniu norm pracy;
16. analiza wydajności pracy i podawanie wyników do wiadomości robotników oraz analiza metod i organizacji pracy przodowników i racjonalizatorów celem ich popularyzowania.

§ 5. Technik Normowania Pracy jest uprawniony do:

1. wglądu do list płac, umów akordowych i wszelkich dowodów wyceny robocizny;
2. zbierania informacji w Kontroli Technicznej co do braków;

3. wglądu do dokumentacji technicznej, mającej związek z zagadnieniami norm pracy (kosztorysy).

§ 6. W zjednoczeniach przemysłu, podległych centralnym zarządom przemysłu, tworzy się 1 — 2 osobowe komórki normowania pracy, których zadaniem jest opracowywanie całokształtu spraw, związanych z technicznym normowaniem pracy w zjednoczeniu.

§ 7. Komórki normowania pracy, o których mowa w § 6, wchodzą w skład działu zatrudnienia i płac zjednoczenia.

§ 8. Do pracy w komórkach normowania, utworzonych w zjednoczeniach, powinni być powoływani pracownicy, posiadający wykształcenie techniczne, o ile odpowiadają warunkom, określonym w § 3.

§ 9. Do zakresu działania komórek normowania pracy w zjednoczeniach należy w szczególności:
1. kierowanie i kontrola pracy Techników Normowania Pracy w podległych przedsiębiorstwach (zakładach pracy);
2. kontrola i akceptowanie prawidłowości norm i stawek stosowanych w zakładach pracy;
3. opracowywanie zbiorczych sprawozdań z wykonania norm pracy i sporządzanie analizy materiałów sprawozdawczych;
4. prowadzenie bieżącego katalogu norm i stawek zaszeregowania robót;
5. popularyzowanie metod przodowników pracy;
6. organizacja pomocy dla niewykonujących norm pracy — przez instruowanie i szkolenie;
7. opracowywanie planów objęcia nowych robót normowaniem pracy;
8. współpraca z Branżową Komisją Norm Pracy przy opracowaniu norm i elementów norm pracy.

§ 10. Dla prowadzenia i wykonania prac, związanych z zagadnieniami technicznego normowania pracy w zakresie poszczególnej branży przemysłu:
a) tworzy się komórki normowania pracy w centralnych zarządach przemysłu i innych równorzędnych jednostkach przemysłowych, nadzorowanych bezpośrednio przez ministrów,
b) powołuje się Branżowe Komisje Norm Pracy przy centralnych zarządach przemysłu i innych równorzędnych jednostkach przemysłowych, nadzorowanych bezpośrednio przez ministrów.

§ 11. Komórki normowania pracy, o których mowa w § 10 lit. a) wchodzą w skład działu zatrudnienia i płac centralnego zarządu przemysłu lub jednostki równorzędnej.

§ 12. Do pracy w komórkach normowania, utworzonych w centralnych zarządach przemysłu i jednostkach równorzędnych, powinni być powoływani wyłącznie pracownicy, posiadający przygotowanie techniczne i praktykę w przemyśle, o ile odpowiadają warunkom, określonym w § 3.

§ 13. Do zakresu działania komórek normowania pracy w centralnych zarządach przemysłu i jednostkach równorzędnych, należy w szczególności:
1) wprowadzenie norm pracy dla wspólnych zawodów w podległych przedsiębiorstwach;
2) opracowywanie instrukcji w sprawie normowania prac specyficznych dla danej branży;
3) ustalenie kierunku pracy Techników Normowania Pracy i podległych komórek oraz kontrolowania ich działalności;
4) opracowywanie i analiza zbiorczych materiałów, nadesłanych przez podległe komórki normowania pracy, oraz sporządzanie analizy materiału sprawozdawczego dla władz nadrzędnych;
5) opracowywanie jednolitych druków dla normowawania pracy, dla tych działów pracy, dla których nie mogą być stosowane druki, opracowane przez ministerstwa;
6) typowanie przedsiębiorstw, przy których ma być założony ośrodek technicznego normowania pracy i organizowanie tych ośrodków w myśl zleceń ministerstwa;
7) opracowywanie programów szkolenia kadr Techników Normowania Pracy dla danej branży;
8) organizowanie szkolenia kadr Techników Normowania Pracy, zgodnie z ogólną polityką ministerstwa;
9) dostarczanie i udostępnianie Branżowym Komisjom Norm Pracy materiałów sprawozdawczych i materiałów informujących do stosowania norm i możliwości objęcia dalszych robót normami pracy;
10) udział w pracach Branżowej Komisji Norm Pracy.

§ 14. Branżowe Komisje Norm Pracy składają się z:
a) Przewodniczącego — powoływanego przez naczelnego dyrektora właściwego centralnego zarządu przemysłu lub jednostki równorzędnej;
b) Zastępcy Przewodniczącego i jednego członka Komisji — delegowanych przez zarząd główny właściwego związku zawodowego;
c) trzech do pięciu członków Komisji — powoływanych przez naczelnego dyrektora centralnego zarządu przemysłu lub jednostki równorzędnej z pośród fachowców z dziedziny normowania pracy w danej branży.

§ 15. Do zakresu działania Branżowych Komisji Norm Pracy należy:
1. Opiniowanie:
   a) instrukcji, dotyczących normowania pracy w danej branży,
   b) norm pracy, przedłożonych przez zakłady pracy, oraz norm opracowywanych przez branżowe podkomisje robocze,
   c) zaszeregowania robót i norm obsady maszyn i urządzeń oraz norm obsługi stanowisk roboczych;
2. przedstawianie dyrektorowi centralnego zarządu przemysłu lub jednostki równorzędnej wniosków w przedmiocie nadania mocy obowiązującej instrukcjom, dotyczącym normowania pracy, oraz nowym (przepracowanym) zakładowym normom pracy, jak również w przedmiocie zmiany norm zakładowych dotychczas obowiązujących;
3. występowanie do Głównej Komisji Norm Pracy z wnioskami w przedmiocie wprowadzenia nowych norm pracy i zmiany norm dotychczas obowiązujących w danej branży;
4. inicjatywa w przedmiocie powoływania branżowych podkomisji roboczych dla opracowania norm pracy;
5. kontrola i analiza wykonania norm pracy w zakresie całej branży;
6. rozstrzyganie w trybie uchwały K E R M z dnia 31 marca 1949 r. sporów, wynikłych na tle stosowania norm pracy;
7. kontrola działalności i instruowania Zakładowych Komisji Norm Pracy, działających na podstawie uchwały K E R M z dnia 31 marca 1949 r.

§ 16. Dla opracowywania zasad technicznego normowania pracy oraz prowadzenia i wykonywania prac, związanych z zagadnieniami technicznego normownia pracy w zakresie całego działu gospodarki narodowej:
a) tworzy się komórki normowania pracy w każdym z ministerstw gospodarczych,
b) powołuje się Główne Komisje Norm Pracy przy każdym z ministerstw gospodarczych.

§ 17. Komórki normowania pracy, o których mowa w § 16 lit. a), podlegają bezpośrednio dyrektorowi departamentu, w którego zakresie działania leży załatwianie spraw pracy i płac w nadzorowanych przedsiębiorstwach.

§ 18. Do pracy w komórkach normowania, utworzonych w ministerstwach, powinni być powoływani wyłącznie pracownicy, odpowiadający warunkom przewidzianym w § 12.

§ 19. Do zakresu działania komórek normowania pracy w ministerstwach gospodarczych należy w szczególności:
1. kierowanie ogólną polityką normowania pracy w przedsiębiorstwach, nadzorowanych przez ministerstwo;
2. opracowywanie szczegółowych instrukcji z dziedziny normowania pracy;
3. wprowadzenie norm pracy dla zawodów wspólnych w podległych przedsiębiorstwach;
4. opracowywanie jednolitych druków dla normowania pracy;
5. ustalanie ilości i zasięgu działania Ośrodków Technicznego Normowania Pracy;
6. opracowywanie i analiza materiałów, nadesłanych przez komórki podległe oraz sporządzanie sprawozdań;
7. kontrola działalności podległych komórek normowania pracy;
8. kierowanie ogólną polityką szkolenia personelu normowania pracy po uzgodnieniu programu szkolenia z Państwową Komisją Planowania Gospodarczego;

9. dostarczanie i udostępnianie Głównej Komisji Norm Pracy materiałów sprawozdawczych i informujących co do stosowanych norm pracy i możliwości objęcia dalszych zawodów (robót) normami pracy w poszczególnych branżach;
10. udział w pracach Głównej Komisji Norm Pracy.

§ 20. Główne Komisje Norm Pracy składają się z:

a) Przewodniczącego — powoływanego przez właściwego ministra,
b) Zastępcy Przewodniczącego i jednego członka Komisji — delegowanych przez C. R. Z. Z.,
c) Pięciu do siedmiu członków Komisji — powoływanych przez właściwego ministra spośród wybitnych fachowców z dziedziny normowania pracy.

§ 21. Do zakresu działania Głównych Komisji Norm Pracy należy:

1. opracowywanie zasad normowania i organizacji pracy w podległych danemu ministerstwu gałęziach gospodarki;
2. opracowywanie programów szkolenia metodologicznego oraz programów działalności wydawniczej w zakresie branżowego normowania pracy;
3. opracowywanie norm pracy wspólnych dla kilku branż z możliwością powoływania w tym celu podkomisji roboczych;
4. opiniowanie:

   a) norm pracy i zmian w normach pracy — przedkładanych przez Branżowe Komisje Norm Pracy i własne podkomisje robocze, o ile tym normom (zmianom) ma być nadana moc powszechnie obowiązująca w danym ministerstwie,

   b) projektów zaszeregowania robót i norm obsady maszyn i urządzeń — o ile zaszeregowaniom tym i normom obsady ma być nadana moc powszechnie obowiązująca w danym ministerstwie,

   c) szczegółowych instrukcji z dziedziny normowania pracy, opracowanych przez ministerialną komórkę normowania pracy;

5. przedstawianie ministrowi wniosków w przedmiocie nadania mocy obowiązującej normom, lub zaszeregowania robót, oraz normom obsługi maszyn i urządzeń;
6. koordynowanie pracy Branżowych Komisji Norm Pracy i współpraca z innymi Głównymi Komisjami Norm Pracy.

§ 22. Przewodniczących, zastępców przewodniczących oraz członków Branżowych i Głównych Komisji Norm Pracy powołuje się (deleguje) na okres jednego roku, mogą być jednak odwołani przed tym terminem przez organ, który ich powołał (delegował).

§ 23. Branżowe i Główne Komisje Norm Pracy wybierają spośród swych członków stałego sekretarza.

§ 24. 1. Stanowisko swe w sprawach należących do zakresu ich działania Branżowe i Główne Komisje Pracy wyrażają w formie uchwał.

2. Do ważności uchwały niezbędna jest obecność przewodniczącego i zastępcy przewodniczącego oraz przynajmniej połowy członków danej Komisji.
3. Uchwały zapadają jednomyślnie.
4. W przypadku braku jednomyślności, Przewodniczący Komisji przedstawia projekt uchwały, aprobowany przez większość Komisji i zdanie odrębne do decyzji organowi powołującemu Przewodniczącego Komisji.

§ 25. Właściwi ministrowie w porozumieniu z Przewodniczącym Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego wydadzą zarządzenia w przedmiocie odpowiedniego zastosowania zasad niniejszego zarządzenia do nadzorowanych przez nich przedsiębiorstw usługowych i handlowych.

§ 26. Zarządzenie niniejsze wchodzi w życie z dniem 22 maja 1950 r.

83.

UCHWAŁA ZARZĄDU CENTRALNEGO ZWIĄZKU SPÓŁDZIELCZEGO

z dnia 3 lipca 1950 r.

w sprawie dostosowania organizacji wewnętrznej i systemu zarządzania w centralach i spółdzielniach do jednolitych zasad obowiązujących w przedsiębiorstwach państwowych.

Uznając konieczność ujednolicenia organizacji wewnętrznej jednostek spółdzielczych z wszystkimi przedsiębiorstwami sektora uspołecznionego oraz konieczność pełnego wprowadzenia zasady jednoosobowego kierownictwa w centralach i spółdzielniach, mających na celu lepsze niż dotychczas przystosowanie aparatu spółdzielczego do wypełnienia jego zadań gospodarczych, a w szczególności przedterminowego wykonania i przekroczenia planu sześcioletniego, Zarząd Centralnego Związku Spółdzielczego postanawia wprowadzić w życie z dniem 1 stycznia 1951 r. nowe zasady organizacji wewnętrznej i systemu zarządzania w centralach spółdzielni i spółdzielniach.

W szczególności Zarząd CZS postanawia:

1) zatwierdzić uzgodnione z PKPG i załączone do niniejszej uchwały wytyczne wprowadzenia nowej organizacji wewnętrznej w centralach spółdzielni i w spółdzielniach;
2) zlecić centralom opracowanie w oparciu o zatwierdzone wytyczne projektów:

a) ramowych struktur wewnętrznych dla poszczególnych typów zrzeszonych spółdzielni (również związków branżowych i związków spółdzielni rzemieślniczych) — w terminie do dnia 1 września 1950 r.

b) ramowych struktur wewnętrznych oddziałów i zakładów central oraz

c) szczegółowej struktury wewnętrznej centrali — w terminie do dnia 1 października 1950 r.;

3) zwrócić szczególną uwagę na dotrzymanie przez centrale podanych w uchwale terminów ze względu na konieczność przystosowania tabeli płac i tabel zaszeregowania do nowej organizacji wewnętrznej central i spółdzielni i zmienionej częściowo nomenklatury stanowisk, która to praca będzie mogła być dokonana dopiero po wykonaniu przez wszystkie centrale wyżej wymienionych prac.

Wykonanie niniejszej uchwały zleca się Wydziałowi Prezydialnemu.

Załącznik

WYTYCZNE WPROWADZENIA NOWEJ ORGANIZACJI WEWNĘTRZNEJ W CENTRALACH I SPÓŁDZIELNIACH

I. Ze względu na konieczność ujednolicenia organizacji wewnętrznej jednostek spółdzielczych z wszystkimi przedsiębiorstwami sektora uspołecznionego oraz dla pełnego wprowadzenia zasady jednoosobowego kierownictwa w centralach i spółdzielniach, Centralny Związek Spółdzielczy przystępuje, w ścisłej współpracy z PKPG, do prac, mających na celu dostosowanie organizacji wewnętrznej central spółdzielni, ich jednostek terenowych oraz zrzeszonych spółdzielni do warunków, jakim powinny odpowiadać przedsiębiorstwa uspołecznione, działające w ramach planowej gospodarki Państwa Ludowego.

II. Prace powyższe prowadzone będą pod kierownictwem CZS, równolegle przez wszystkie centrale, które opracowywać będą poszczególne zagadnienia w skali swojego pionu.

III. Całość prac obejmować będzie: a) wprowadzenie we wszystkich ogniwach organizacyjnych spółdzielczości zasady jednoosobowego kierownictwa; b) opracowanie, w oparciu o podane niżej zasady, nowej struktury wewnętrznej central i spółdzielni; c) ustalenie i ujednolicenie zakresu działania typowych komórek ustrojowych na wszystkich szczeblach; d) dostosowanie do warunków nowej organizacji wewnętrznej nomenklatury komórek ustrojowych, występujących w pionie centrali, z uwzględnieniem zmian wypływających z zastosowania nowej organizacji wewnętrznej.

IV. Zasady organizacji wewnętrznej i zarządzania:

1. Na czele centrali stoi prezes, będący naczelnym dyrektorem centrali i zarządzający całokształtem jej spraw. Prezes ponosi odpowiedzialność za całokształt spraw centrali wobec władz zwierzchnich.

2. W wykonywaniu funkcji zarządzania, prezes zarządu związany jest uchwałami zarządu w sprawach, w których — w myśl przepisów statutu centrali i regulaminu zarządu — wymagana jest decyzja kolegium zarządu.

W pozostałych sprawach, nie wymagających uchwały kolegium zarządu, decyduje prezes zarządu, który jednak może przekazać pewne sprawy do decyzji dyrektorom.

3. Pierwszym zastępcą prezesa powinien być w zasadzie dyrektor produkcji lub dyrektor handlowy (w zależności od kierunku działalności centrali), który zastępuje prezesa — w czasie jego nieobecności — w całokształcie spraw centrali.

4. Inni dyrektorzy zastępują prezesa tylko w zakresie powierzonych im spraw.

5. Dyrektorami są w zasadzie członkowie zarządu. W przypadku jednak, gdy w centrali wyodrębnia się wyraźnie większa ilość odrębnych grup spraw niż jest członków zarządu, wówczas zarząd może powierzyć funkcje dyrektora jednemu z pracowników.

6. Dyrektorzy i kierownicy poszczególnych komórek ustrojowych kierują samodzielnie powierzonym im zakresem pracy i za ich całokształt są odpowiedzialni osobiście przed bezpośrednim zwierzchnikiem, od którego też wyłącznie otrzymują dyspozycje służbowe.

Pracownicy komórek ustrojowych otrzymują polecenie służbowe wyłącznie od kierownika komórki ustrojowej, w skład której wchodzą. Kierownicy i pracownicy komórek ustrojowych nie mają prawa wydawania poleceń służbowych kierownikom i pracownikom innych komórek ustrojowych w danej jednostce lub w jednostkach podległych.

7. Jako podstawową komórkę ustrojową przyjmuje się „dział", który odpowiada dotychczasowemu pojęciu „biura".

Poszczególne działy podlegają bezpośrednio prezesowi zarządu lub jednemu z dyrektorów.

8. W ramach działu istnieją w zasadzie jedno- lub wieloosobowe stanowiska pracy. Pod wieloosobowym stanowiskiem pracy należy rozumieć grupę pracowników wykonujących wspólnie określone prace pod merytorycznym kierownictwem najbardziej doświadczonego pracownika danej grupy (np. st. referenta, st. planisty, st. inspektora, st. instruktora itp.).

9. W razie potrzeby mogą być w ramach działów tworzone sekcje. Dopuszcza się tworzenie samodzielnych sekcji albo jedno- lub wieloosobowych stanowisk pracy, które podlegają bezpośrednio właściwemu dyrektorowi (np. radca prawny i referenci prawni).

10. Na czele działu stoi kierownik działu, na czele zaś sekcji — kierownik sekcji.

11. Działy można tworzyć wtedy, jeżeli występują dwa następujące elementy: a) jeżeli zagadnienie przedstawia zasadnicze znaczenie, a więc ze względu na jego specjalną wagę, b) jeżeli zagadnienie ma charakter stały i wymaga do jego prowadzenia większej liczby pracowników, a więc ze względu na nasilenie pracy.

12. Potrzebę tworzenia sekcji w ramach działu może uzasadniać: a) duża ilość zróżniczkowanej pracy i co za tym idzie duża ilość personelu, która utrudnia bezpośrednie kierowanie jego pracami przez jednego człowieka (tj. kierownika działu), b) potrzeba oddzielenia od siebie poszczególnych zagadnień, wchodzących w zakres działania działu z uwagi na pogłębienie i specjalizację prac.

Sekcja powinna składać się przynajmniej z 5 pracowników.

13. Samodzielną sekcję albo stanowisko pracy jedno- lub wieloosobowe tworzy się wtedy, kiedy mała obsada danej komórki ustrojowej nie uzasadnia utworzenia działu, lecz waga zagadnień, ich odmienność od innych oraz specjalne warunki centrali nakazują ich wyodrębnienie i bezpośrednie podporządkowanie dyrektorowi.

14. Prezesowi zarządu powinny w zasadzie podlegać bezpośrednio: dział planowania, dział organizacji, dział księgowości, dział zatrudnienia i płac, dział kadr i szkolenia i ew. inspektorat ochrony.

15. W zależności od przedmiotu działalności centrali mogą być ustanowieni następujący dyrektorzy: a) administracyjno-finansowy, któremu podlegają: finanse, sprawy administracyjno-gospodarcze, transport, sprawy prawne, inwestycje, ubezpieczenia, sprawy przeciwpożarowe; b) rewizyjny — rewizja, spra-

wy społeczno-samorządowe; c) handlowy — działy branżowe handlowe; d) produkcji — działy branżowe produkcyjne oraz inne, jak np. dział techniczny, dział usprawnień i wynalazczości, dział kontroli technicznej.

W centralach o szerokim zakresie działalności handlowej (prowadzących skup i zaopatrzenie) może być powołanych 2-ch dyrektorów handlowych (skupu i zaopatrzenia).

W dużych centralach, o bardzo zróżniczkowanym zakresie działania, jak np. w CRS „Samopomoc Chłopska", ilość dyrektorów może być w razie potrzeby większa od wyżej podanej (np. mogą wystąpić dyrektorzy: spółdzielczych ośrodków maszynowych, spółdzielni produkcyjnych).

16. Powyższe zasady należy zastosować również do spółdzielni i oddziałów, z uwzględnieniem ich zakresu działania i wielkości, z tym, że w spółdzielniach nie ustanawia się w zasadzie stanowisk dyrektorów, lecz członkowie zarządu spółdzielni kierują bezpośrednio pracą podległych im działów i noszą tytuł kierowników (administracyjno-finansowego, handlowego, produkcji).

17. W spółdzielniach, zakładach oraz oddziałach, w których występuje bezpośrednia działalność produkcyjna lub handlowa, należy przeprowadzić wyraźny podział komórek ustrojowych na: a) komórki funkcjonalne (działy, sekcje, stanowiska funkcjonalne), b) komórki produkcyjne i pomocniczo-produkcyjne, względnie obrotu towarowego, c) komórki pozaprodukcyjne.

Komórki funkcjonalne nie biorą bezpośredniego udziału w procesie produkcyjnym, względnie obrocie towarowym, lecz opracowują zagadnienia związane z prowadzeniem przedsiębiorstwa (np. planowanie, organizacja, księgowość, administracja itp.).

Komórki produkcyjne, pomocniczo - produkcyjne lub obrotu towarowego realizują bezpośrednio procesy produkcyjne lub biorą bezpośredni udział w obrocie towarowym, względnie są czynne przy ich utrzymaniu (np. tkalnia, wytwórnia odzieży, skup płodów rolnych, warsztaty remontowe itp.).

Komórki pozaprodukcyjne nie biorą bezpośrednio udziału w prowadzeniu przedsiębiorstwa oraz w procesach produkcyjnych lub obrocie towarowym, lecz wykonują czynności związane z zaspokajaniem potrzeb pracowników w dziedzinie społecznej, kulturalnej, zbiorowego żywienia itp. (np. ambulatoria, przedszkola, żłobki, stołówki itp.).

W myśl powyższych zasad, w centralach mogą wystąpić w zasadzie tylko komórki funkcjonalne oraz ewent. komórki pozaprodukcyjne.

V. Powiązanie pomiędzy jednostkami jednego pionu:

1. Centrala i spółdzielnie mogą prowadzić oddziały i zakłady.

2. Kierownik oddziału zarządza wszystkimi sprawami oddziału, podlega bezpośrednio prezesowi zarządu centrali i jest przed nim odpowiedzialny za całokształt działalności oddziału.

Kierownik oddziału wydaje zarządzenia spółdzielniom z upoważnienia prezesa zarządu centrali.

3. Zarządzenia wydaje kierownikom oddziałów wyłącznie prezes zarządu centrali. Dyrektorzy i kierownicy komórek ustrojowych centrali nie mają uprawnień do wydawania zarządzeń oddziałom i spółdzielniom. Upoważnienie do wydawania takich zarządzeń może udzielić prezes dyrektorom jedynie w ściśle określonych przypadkach. Koordynacja tych zarządzeń należy bezpośrednio do prezesa.

4. Analogiczne zasady należy stosować w stosunku do spółdzielni i jej oddziałów.

5. W stosunku do zakładów, prowadzonych bezpośrednio przez spółdzielnię, prezes zarządu spółdzielni posiada identyczne uprawnienia, jak w stosunku do oddziałów.

Analogiczne uprawnienia posiada również kierownik oddziału w stosunku do zakładów prowadzonych przez dany oddział.

6. Spółdzielnie zrzeszone w centrali obowiązują dotyczące je uchwały zarządu centrali oraz zarządzenia wykonawcze, wydawane przez prezesa lub upoważnionych przez niego dyrektorów.

84.

UCHWAŁA ZARZĄDU CENTRALNEGO ZWIĄZKU SPÓŁDZIELCZEGO

z dnia 3 lipca 1950 r.

w sprawie wzorcowego regulaminu pracy dla spółdzielni.

Zarząd CZS postanawia:

1) zatwierdzić wzorcowy regulamin pracy dla spółdzielni, uzgodniony ze Związkiem Zawodowym Pracowników Spółdzielczych, w brzmieniu według załącznika.

2) zlecić centralom spółdzielni i spółdzielczo-państwowym opracowanie szczegółowych regulaminów pracy dla wszystkich typów zrzeszonych spółdzielni i poszczególnych rodzajów zakładów, prowadzonych przez spółdzielnie (np. dla gminnych spółdzielni „Samopomoc Chłopska", PZGS-ów, punktów skupu, ośrodków maszynowych, spółdzielni wytwórczych, usługowych, sklepów spożywczych, branżowych itp.) i wprowadzenie ich w życie w terminie do dnia 1 października 1950 r.

Wykonanie niniejszej uchwały zleca się Wydziałowi Prezydialnemu.

Załącznik.

WZORCOWY REGULAMIN PRACY DLA SPÓŁDZIELNI

Wstęp.

W zakładach spółdzielni, poza przepisami ustaw i Układu Zbiorowego, należy stosować przepisy, zawarte w niniejszym regulaminie pracy.

Regulamin ten powinien być przestrzegany zarówno przez zarząd spółdzielni, jak i przez pracowników.

W przypadkach spornych, wynikających ze stosowania odnośnych przepisów ustawowych, Układu Zbiorowego oraz niniejszego regulaminu, decyduje we wzajemnym porozumieniu miejscowe Koło Związkowe (Rada Zakładowa) i zarząd spółdzielni, a w dalszym rzędzie również, w porozumieniu, ich jednostki nadrzędne.

W razie niemożności rozstrzygnięcia spraw spornych przez wyż. wym. organy, sprawy te zostają skierowane do właściwego inspektora pracy.

I. Czas pracy.

1. W spółdzielni obowiązuje 46-godzinny tydzień pracy.

Normalny czas pracy biurowej oraz w poszczególnych gałęziach przemysłu i handlu, jak również warunki, w których dopuszczalna jest praca w niedzielę i święta oraz praca nocna — określają odnośne przepisy.

2. Stosowanie godzin nadliczbowych wymaga uprzedniego uzgodnienia z Kołem Związkowym (Radą Zakładową) oraz zezwolenia terenowo właściwego inspektora pracy, przy czym ilość godzin nadliczbowych dla poszczególnego pracownika nie może wynosić więcej niż 120 godzin na rok i 4 godziny na dobę.

3. Do czasu pracy nie wlicza się przerw wypoczynkowych, trwających ponad 15 minut oraz przerw na posiłek obiadowy.

Przepis ten nie dotyczy przypadków, w których przerwy wypoczynkowe zostały wprowadzone dla ochrony zdrowia pracowników zatrudnionych przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia, jak np. praca w maskach, praca w szkodliwych dla zdrowia wyziewach, gazach i pyle.

4. Za czas stracony w zakładzie pracy z powodu przestoju niezależnego od pracownika, pracownik powinien otrzymać zapłatę wg obowiązujących przepisów.

II. Miejsce i narzędzia pracy.

1. Zarząd spódzielni, przyjmując pracownika, obowiązany jest wskazać mu miejsce pracy oraz przydzielić narzędzia pracy.

Pracownik odpowiada podczas pracy za całość przydzielonych mu narzędzi i powinien pokryć stratę, spowodowaną przez uszkodzenie lub utratę tych narzędzi z jego winy lub niedbalstwa.

2. Określone grupy pracowników otrzymują również ubrania robocze oraz inną odzież ochronną, zgodnie z obowiązującymi przepisami.

III. Dyscyplina pracy.

W zakresie dyscypliny pracy w rozumieniu ustawy o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy z dnia 19.IV.1950 r., zarówno zarząd spółdzielni, jak i pracowników obowiązują bezwzględnie następujące przepisy:

1) ustawy o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy z dnia 19.IV.1950 r.,

2) uchwały Rady Ministrów w przedmiocie określenia przypadków usprawiedliwiających nieobecność w pracy oraz warunków i trybu usprawiedliwienia nieobecności — z dnia 5.V.1950 r. wraz z uzupełnieniami do tej uchwały z dnia 31.V.1950 r.,

3) zarządzenia Centralnego Związku Spółdzielczego w sprawie sposobu wprowadzenia i wykonania przepisów ustawy o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy w placówkach spółdzielczych — z dnia 16.V.1950 r. oraz zarządzenia uzupełniającego w sprawie zastosowania przepisów ustawy z dnia 19.IV.1950 r. na zjazdach i konferencjach, organizowanych przez placówki spółdzielcze — z dnia 13.VI.1950 r.,

4) ewentualne dalsze przepisy, wydane przez władze państwowe lub CZS.

IV. Odpowiedzialność i kary porządkowe.

1. Za naruszenie dyscypliny pracy w zakresie określonym ustawą, pracownik ponosi kary przewidziane w ustawie o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy.

2. W innych przypadkach, nie objętych ustawą o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy, pracownik spółdzielni ponosi wobec zarządu spółdzielni odpowiedzialność porządkową za drobne wykroczenia przeciw niniejszemu regulaminowi.

Za drobne wykroczenie uważa się takie naruszenie obowiązującej dyscypliny pracy, które nie powoduje w konsekwencji bezpośrednich strat materialnych spółdzielni, ani też nie powoduje ogólnej dezorganizacji pracy.

Zarząd spółdzielni może nakładać na pracowników następujące kary porządkowe:

a) upomnienie,
b) naganę,
c) naganę z ostrzeżeniem wydalenia z pracy.

Kary powyższe Zarząd spółdzielni może nakładać jedynie za zgodą Koła Związkowego (Rady Zakładowej).

Zarząd spółdzielni obowiązany jest zawiadomić pracownika na piśmie o nałożonej karze, z podaniem motywów ukarania.

Pracownikowi, na którego nałożono karę, przysługuje prawo odwołania się do terenowo właściwego Oddziału Związku Zawodowego.

V. Organizacja i zasady wykonywania pracy.

1. Organizacja pracy w spółdzielni opiera się na socjalistycznym stosunku do niej każdego pracownika.

2. Socjalistyczny stosunek do pracy jest podstawowym warunkiem przedterminowego wykonania i przekroczenia planu spółdzielni, w szczególności drogą podniesienia wydajności pracy, jakości produkcji i usług oraz zmniejszenia kosztów.

3. W zespołowym wysiłku i z poczuciem współodpowiedzialności za całość wyników spółdzielni w ramach jej planu gospodarczego, każdy pracownik powinien:

a) stale i systematycznie pogłębiać swoją świadomość społeczną i polityczną,
b) brać czynny udział w socjalistycznym współzawodnictwie pracy,
c) podejmować na swoim odcinku i rozpowszechniać wśród innych pracowników prace racjonalizatorskie,
d) brać czynny udział w naradach gospodarczych i wytwórczych.

4. Technika wykonywania pracy w spółdzielni opiera się:

a) na szczegółowym podziale pracy pomiędzy poszczególne komórki ustrojowe oraz podziale czynności pomiędzy wszystkich pracowników, pełniących poszczególne funkcje w ramach tych komórek, przy czym zakres czynności każdego z nich powinien zostać ujęty na piśmie i podpisany przez pracownika, którego dotyczy;
b) na okresowych planach pracy — rocznych i miesiecznych — sporzadzonych przez pracowników pełniących funkcje nie zmechanizowane, a następnie łaczonych w plany pracy poszczególnych komórek ustrojowych.

5. Dla wydajniejszego wykonywania swych obowiązków służbowych, każdy pracownik spółdzielni obowiązany jest zapoznać się z aktualną strukturą spółdzielni, Układem Zbiorowym, z instrukcją personalną i biurową oraz z obowiazującymi instrukcjami technicznymi, regulaminami i zarządzeniami władz nadrzędnych, przynajmniej w zakresie swojej pracy.

6. W razie niepełnego wykorzystania pracownika, względnie w razie braku niezbędnych sił na innym stanowisku, bezpośredni jego zwierzchnik może czasowo przydzielić mu również inne prace o podobnym zakresie, nie wchodzące w zakres jego obowiazków funkcyjnych, do jakich został zaangażowany.

7. W przypadkach uzasadnionych potrzebami gospodarczymi spółdzielni, upoważniony do tego zwierzchnik może czasowo przesunać podległego mu pracownika do pełnienia innej funkcji wg jego kwalifikacji, z tym jednak, że przesunięty pracownik zachowuje prawo do dotychczas pobieranego pełnego wynagrodzenia wraz z dodatkami. Okres pełnienia funkcji zastępczej przez pracownika zaszeregowanego w niższej grupie nie może trwać dłużej niż 3 miesiące. Po tym okresie powinien on otrzymać wynagrodzenie wg faktycznie pełnionej funkcji, względnie zostać od pełnienia tej funkcji zwolniony.

VII. Obowiązki Zarządu spółdzielni.

Z obowiązków pracowników wynikają odpowiednie uprawnienia zarządu spółdzielni do żądania wypełnienia tych obowiązków. Ze swej strony zarząd spółdzielni obowiazany jest stworzyć pracownikowi warunki, umożliwiające ich wykonanie.

W spółdzielniach prowadzących kilka zakładów, zarząd spółdzielni może przelać w całości lub w części rzeczone uprawnienia na kierowników poszczególnych zakładów.

Każdy pracownik spółdzielni jest w szczególności obowiązany:

a) przestrzegać dyscypliny pracy, a w szczególności punktualnie rozpoczynać i kończyć pracę oraz sumiennie wykorzystywać czas pracy,
b) przestrzegać tajemnicy służbowej,
c) przestrzegać ustalonego podziału pracy,
d) przestrzegać postanowień władz nadrzędnych oraz przepisów niniejszego regulaminu,
e) wykazywać w wykonanej przez siebie pracy inicjatywę i przedsiębiorczość,
f) współpracować z Kołem Związkowym (Radą Zakładową) oraz z organizacjami społecznymi i politycznymi, przy wykonywaniu swoich obowiązków służbowych,
g) dbać o mienie spółdzielni,
h) meldować właściwym organom o spostrzeżonych nadużyciach lub działaniu na szkodę spółdzielni ze strony członków władz lub pracowników spółdzielni,
i) dążyć konsekwetnie do usprawnienia pracy na swoim odcinku działania i do podniesienia wydajności pracy,
j) realizować na swoim odcinku działania postulaty władz państwowych w sprawie planowego systemu oszczędzania w gospodarce uspołecznionej,
k) uzupełniać swoje wiadomości fachowe,
l) przestrzegać ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy,
ł) powstrzymywać się od czynności przeszkadzających innym w wykonywaniu ich obowiązków służbowych,
m) sumiennie wypełniać polecenia swych przełożonych, a do towarzyszy pracy odnosić się taktownie i uprzejmie.

VII. Obowiazki zarządu spółdzielni.

1. Obowiazki zarządu spółdzielni stwarzają odpowiednie prawa dla wszystkich pracowników spółdzielni, którzy mogą domagać się ścisłego ich wykonania.

Zarząd spółdzielni jest w szczególności obowiązany:

a) dokładnie określić funkcje oraz zakres prac każdego pracownika,
b) zagwarantować możliwie najlepsze warunki bezpieczeństwa i higieny pracy,
c) wypłacać regularnie przysługujace pracownikowi wynagrodzenie z wyszczególnieniem wszystkich potrąceń,
d) udostępniać każdemu pracownikowi korzystanie ze świadczeń akcji socjalnej,
e) udzielić w b. roku kalendarzowym przysługujacy pracownikowi wg obowiązujących przepisów, urlop wypoczynkowy, zgodnie z ustalonym w porozumieniu z Kołem Związkowym (Radą Zakładową) planem,
f) udzielić urlopu okolicznościowego w przypadkach i rozmiarach, określonych obowiązującymi przepisami,
g) umożliwić pracownikom dokształcanie się w zakresie wykonywanych obowiązków służbowych,

h) umożliwić pracownikom stałe i systematyczne pogłębianie świadomości politycznej i społecznej,

i) przyjmować pracowników w sprawach osobistych w czasie na ten cel przeznaczonym,

j) stworzyć warunki sprzyjające rozwojowi pracy zespołowej, a w szczególności na odcinku współzawodnictwa, racjonalizatorstwa, nowatorstwa i wynalazczości pracowniczej,

k) składać systematyczne okresowe sprawozdania na zebraniach pracowniczych z wykonania planu finansowo-gospodarczego i z przebiegu racjonalizacji systemu oszczędnościowego.

2. Zarząd spółdzielni powinien umożliwić pracownikowi korzystanie z urządzeń i narzędzi dla podniesienia kwalifikacji zawodowych i wykonania pomysłów oraz dla celów racjonalizacji, wynalazczości i usprawnień.

VIII. Wyjazdy i przeniesienia służbowe.

1. Wyjazdy służbowe pracowników spółdzielni, a w szczególności tryb akceptowania wyjazdów, ustalania należności oraz likwidacja kosztów podróży, mogą mieć miejsce wyłącznie na zasadach ustalonych obowiązującymi instrukcjami Centralnego Związku Spółdzielczego, wydanych w porozumieniu z Zarządem Głównym Zw. Zawod. Prac. Spółdzielczych.

2. W przypadku przeniesienia służbowego pracownika do innej miejscowości, spółdzielnia zwraca przeniesionemu pracownikowi całkowity koszt transportu rzeczy i przejazdów pracownika i jego rodziny, diety za czas przejazdu, dodatek za rozłąkę oraz inne koszty dodatkowe, zgodnie z postanowieniami Układu Zbiorowego.

IX. Przepisy końcowe.

Regulamin niniejszy obowiązuje w dwa tygodnie po jego ogłoszeniu w zakładzie pracy.

85.

UCHWAŁA ZARZĄDU CENTRALNEGO ZWIĄZKU SPÓŁDZIELCZEGO

z dnia 3 lipca 1950 r.

w sprawie reorganizacji prac kobiecych w centralach spółdzielni pracy.

Zarząd Centralnego Związku Spółdzielczego, zważywszy:

— że kobieta, jako członek spółdzielni pracy jest producentem i potrzebna jej jest przede wszystkim pomoc organizacyjna,

— że w tym właśnie kierunku zmierza faktycznie działalność obecna instruktorek kobiecych w centralach spółdzielni pracy,

— że wobec tego dotychczasowy wąski i jednostronny regulaminowy zakres zadań instruktorek kobiecych winien być rozszerzony na wszystkie zagadnienia natury organizacyjnej,

— że dla właściwego ujęcia działalności organizacyjnej instruktorek kobiecych konieczne jest włączenie ich do całości aparatu organizacyjnego i zapewnienie im w ten sposób właściwych uprawnień,

oraz w oparciu o uchwałę posiedzenia łącznego Komisji Organizacyjno-Samorządowej i Komisji Kobiecej Naczelnej Rady Spółdzielczej z dnia 24 czerwca 1950 r., — postanawia zreorganizować prace kobiece w centralach spółdzielni pracy na następujących zasadach:

1. Etaty instruktorek kobiecych przekształca się na etaty instruktorek organizacyjnych i włącza do aparatu instrukcyjno-organizacyjnego.

2. Opieka organizacyjna nad spółdzielniami, zatrudniającymi wyłącznie lub częściowo kobiety, sprawowana jest przede wszystkim przez instruktorki organizacyjne.

3. W związkach branżowych należy powiększyć ilość instruktorek organizacyjnych tak, aby odpowiadała ona — według ustalonych norm — liczbie spółdzielni, zatrudniających kobiety, ustanawiając co najmniej 1 etat instruktorki organizacyjnej w każdym związku branżowym.

4. W oddziałach ZSP oraz w ekspozyturach CPL i A, co najmniej jeden etat w komórce organizacyjnej oddziału względnie ekspozytury powinien być obsadzony przez kobietę; w miarę rozbudowy działalności ekspozytur, ilość etatów organizacyjnych, obsadzonych przez kobiety powinna być zwiększona

5. W centralach ZSP oraz CPL i A kierowniczkę instruktoriatu kobiecego przemianowuje się na starszą instruktorkę organizacyjną i włącza do komórki instrukcyjno-organizacyjnej centrali. Zadaniem starszej instruktorki organizacyjnej jest przede wszystkim instruktaż i kontrola pracy instruktorek i instruktorów organizacyjnych w terenie w zakresie pracy kobiet. W tym zakresie starsza instruktorka organizacyjna wykonuje funkcje zastępcy kierownika komórki instrukcyjno-organizacyjnej.

6. W planach pracy i sprawozdaniach komórek instrukcyjno-organizacyjnych central zagadnienia pracy kobiet powinny być wyodrębnione w osobną pozycję.

7. Należy zwiększyć ilość kobiet, szkolonych na kursach dla kandydatów na instruktorów organizacyjnych oraz włączyć do programu tych kursów zagadnienia pracy kobiet.

8. Na tych samych zasadach powinna być ustawiona praca instruktorek organizacyjnych w Centrali Rzemieślniczej oraz w Centrali Spółdzielni Inwalidów.

9. Wykonanie niniejszej uchwały poleca się Wydziałowi Prezydialnemu i Wydziałowi Szkolenia.

86.

UCHWAŁA ZARZĄDU CENTRALNEGO ZWIĄZKU SPÓŁDZIELCZEGO

z dnia 3 lipca 1950 r.

w sprawie funduszu nagród i prac zleconych w spółdzielczości.

Do czasu ostatecznego uregulowania zasad podziału funduszu nagród przez PKPG, zarząd CZS postanawia:

Regulamin Funduszu Nagród, uchwalony przez CZS w dniu 15.IX. 49 r. (Monitor Spółdzielczy Nr. 17—18 z r. 1949) pozostaje nadal w mocy — z tym, że dla części funduszu nagród, przeznaczonej na współzawodnictwo, obowiązuje uchwała KERM z dnia 17.II.50 r., powiększająca tę część do 0,8% funduszu płac oraz określająca tryb i warunki rozdziału tej części funduszu nagród.

W związku z tym, podział funduszu nagród określa się w sposób następujący:

	w CRS i ZSS	w ZSP, CSM i J SCJ, CPL i A CR
na współzawodnictwo	— 0,8%	0,8 funduszu płac
„ nagrody dla pracown. fizycznych i umysł.	— 0,9%	0,8 „ „
„ prace zlecone	0,2%	0,2 „ „
„ racjonalizację	— 0,1%	0,2 „ „

Wykonanie powyższej uchwały powierza się Wydziałowi Prezydialnemu.

87.

UCHWAŁA ZARZĄDU CENTRALNEGO ZWIĄZKU SPÓŁDZIELCZEGO

z dnia 3 lipca 1950 r.

w sprawie funduszu nagród i prac zleconych w spółdzielniach wydawniczych.

Do czasu ostatecznego uregulowania zasad podziału funduszu nagród przez PKPG, Zarząd CZS postanawia:

Regulamin Funduszu Nagród, uchwalony przez CZS w dniu 15.IX. 49 r. (Monitor Spółdzielczy Nr 17 — 18 z r. 1949) pozostaje nadal w mocy — z tym, że dla części funduszu nagród, przeznaczonej na współzawodnictwo, obowiązuje uchwała KERM z dnia 17.II.50 r., powiększająca tę część do 0,8% funduszu płac, oraz określająca tryb i warunki podziału tej części funduszu nagród.

W związku z tym, podział 3% funduszu nagród dla spółdzielni wydawniczych określa się w sposób następujący:

na współzawodnictwo	— 0,8%	funduszu płac
„ nagrody dla prac. fizyczn. i umysł.	— 1,2%	„ „
„ prace zlecone	— 0,8%	funduszu płac
„ racjonalizację	— 0,2%	„ „

Podział 2% funduszu nagród dla pracowników zakładów graficznych ustala się w sposób następujący:

na współzawodnictwo	— 0,8%	funduszu płac
„ nagrody dla prac. fizycznych i umysł.	— 0,7%	„ „
„ prace zlecone	— 0,3%	„ „
„ racjonalizację	— 0,2%	„ „

W ramach 10% funduszu nagród dla pracowników redakcyjnych, należy przewidzieć fundusz na współzawodnictwo — w wysokości 0,8% funduszu nagród pracowników redakcyjnych.

Wykonanie powyższej uchwały powierza się Wydziałowi Prezydialnemu.

88.

KOMUNIKAT ZARZĄDU CENTRALNEGO ZWIĄZKU SPÓŁDZIELCZEGO I ZARZĄDU GŁÓWNEGO ZWIĄZKU ZAWODOWEGO PRACOWNIKÓW SPÓŁDZIELCZYCH

z dnia 20 czerwca 1950 r.

w sprawie współpracy władz spółdzielczych z władzami ZZPS.

W dniu 6 czerwca 1950 roku, na wspólnym posiedzeniu Prezydium Zarządu Głównego ZZPS, Prezydium Zarządu Centralnego Związku Spółdzielczego i Prezesów Zarządów central spółdzielni i spółdzielczo-państwowych powzięte zostały następujące uchwały:

I. Uchwała w sprawie obsady etatów pracowniczych w Zarządzie Głównym ZZPS.

Prezydium Zarządu Głównego ZZPS, Prezydium Zarządu CZS oraz prezesi central spółdzielni i spółdzielczo-państwowych, realizując uchwałę Naczelnej Rady Spółdzielczej, postanawiają udzielić Związkowi Zawodowemu Pracowników Spółdzielczych jak najdalej idącej pomocy w obsadzie kluczowych etatów pracowniczych Związku; a w szczególności postanawiają oddelegować do pracy w Zarządzie Głównym ZZPS swoich pracowników według poniższego zestawienia:

1) CZS — jednego wykwalifikowanego pracownika;
2) CRS „Samop. Chł." — 8 pracowników, w tym 3 wykwalifikowanych;

3) Związek Spółdzielni Spożywców — 7-miu pracowników, w tym 2-ch wykwalifikowanych;
4) Centrala Spółdzielni Mleczarsko-Jajczarskich — 4 pracowników, w tym 1 wykwalifikowanego;
5) Związek Spółdzielni Pracy — 3 pracowników, w tym 1 wykwalifikowanego;
6) Centrala Rzemieślnicza — 2-ch pracowników;
7) Centrala Przemysłu Ludowego i Artystycznego — 2 pracowników;
8) Centrala Spółdzielni Inwalidów — 1 pracownika.

Oddelegowani pracownicy będą opłacani z funduszów związkowych, a w wypadku powstałej różnicy między tabelą płac central spółdzielczych i Związku — różnice te przez okres 3-ch miesięcy zostaną pokryte z funduszów central.

Termin wykonania niniejszej uchwały został uzgodniony.

W wypadku trudności oddelegowania do stałej pracy związkowej — Centrala może oddelegować pracownika na ściśle określony okres czasu, jednak nie krótszy niż jeden rok.

II. Uchwała w sprawie zasad współdziałania ZZPS i zarządów central w realizacji przedterminowego wykonania 6-letniego planu gospodarczego.

1. Zarządy poszczególnych central dostarczą Zarządowi Głównemu ZZPS do dn. 25.VI. br. globalne plany gospodarcze swojego pionu na rok 1950 z uwzględnieniem szczegółowego uwidocznienia niektórych podstawowych asortymentów dla świata pracy, z zastrzeżeniem dochowania przez Związek tajemnicy państwowej.

2. Zarządy poszczególnych central wydadzą zlecenie swoim okręgowym oddziałom dostarczenia okręgowym zarządom Związku regionalnych globalnych (w skali danego województwa) planów gospodarczych. Zarząd Główny zabezpieczy dochowanie tajemnicy państwowej w swoich okręgowych komórkach organizacyjnych.

3. Zarządy poszczególnych central składać będą Zarządowi Głównemu ZZPS kwartalne informacje z przebiegu realizacji planu gospodarczego, na ustalonych przez wydziały ekonomiczne, formularzach.

Pierwsze informacje za okres od 1.I. do 30.VI. br. centrale przedłożą Związkowi w terminie do dnia 25 lipca br.

4. Zarządy poszczególnych central wydadzą zlecenie swoim okręgowym oddziałom składania kwartalnych informacji o przebiegu realizacji planu gospodarczego w skali województwa — okręgowym zarządom Związku.

Pierwsze informacje złożą okręgowe oddziały okręgowym zarządom Związku, w terminie do dnia 25 lipca br.

5. Władze spółdzielcze i władze Związku uważają za konieczne zorganizowanie w okresie od 1 sierpnia do 15 września br. narad gospodarczych w poszczególnych pionach branżowych wg następujących ogólnych wytycznych:

a) narady w pionie Związku Spółdzielni Spożywców — zorganizować systemem rejonizacyjnym, tzn. dwa lub trzy województwa w jednym miejscu;
b) w pionie Centrali Rolniczej „Samopomoc Chłopska“, w połączeniu z Centralą Mleczarsko-Jajczarską, zorganizować narady systemem rejonizacyjnym w zasięgu powiatów, to znaczy kilka powiatów zorganizować w jednym miejscu tak, by w jednym województwie odbyło się 3 — 6 narad.
c) w pionach pozostałych central — narad na obecnym etapie nie odbywać.

Wydziały ekonomiczne Związku oraz central ustalą wspólnie sposób wykonania uchwały, z tym, że referat omawiający zadania spółdzielni w planie gospodarczym na rok 1950 wygłaszać będzie przedstawiciel centrali.

Organizatorem narad będzie Zarząd Główny ZZPS. Koszty związane z naradami pokrywają: zarządy central za swoich przedstawicieli, a zarządy spółdzielni za przedstawicieli spółdzielni, zaś Zarząd Związku — za przedstawicieli delegowanych przez Związek.

Wszystkie inne koszty pokrywają wspólnie centrale i Zarząd Główny ZZPS.

III. Uchwała w sprawie współzawodnictwa i racjonalizacji pracy.

Prezydium Zarz. Gł. ZZPS oraz Prezesi central spółdzielczych, na wspólnym posiedzeniu w dniu 6 czerwca 1950 r. w celu zapewnienia ruchowi współzawodnictwa i racjonalizacji pracy pełnego i powszechnego rozwoju — postanawiają, co następuje:

1. Przyjąć do wiadomości i wykonania:
a) wydany przez ZZPS i zatwierdzony przez CRZZ i CZS regulamin współzawodnictwa pracy w spółdzielczości (patrz załącznik);
b) wydane przez PKPG, KERM i CRZZ zarządzenia w sprawie wyodrębnienia z funduszu nagród — funduszu współzawodnictwa pracy, wysokości 0,8% planowanego funduszu płac.

2. Zobowiązać Zarządy central do:
a) podania do wiadomości i stosowania placówkom własnym i zrzeszonym spółdzielniom treści regulaminu współzawodnictwa pracy w spółdzielczości i w/w zarządzeń PKPG, KERM i CRZZ;
b) wydania zarządzeń komórkom finansowo-rachunkowym własnego pionu odnośnie wyodrębnienia rachunku współzawodnictwa pracy, będącego w dyspozycji Związku Zawodowego, oraz wpisania na ten rachunek wszystkich niewykorzystanych kwot, przeznaczonych na współzawodnictwo pracy w roku 1949.

Wpłaty tego rachunku będą uskuteczniane na podstawie zatwierdzonych przez Związek Zawodowy preliminarzy i zgodnie z opracowaną w tym względzie instrukcją Zarządu Głównego ZZPS. Dysponentem rachunku odpowiedniego szczebla jest Komitet Współzawodnictwa Pracy.

3. Zarząd Główny ZZPS i niższe komórki organizacyjne Związku, działając poprzez Główny Komitet Współzawodnictwa Pracy i Komitety niższego szczebla ustalają kierunek dyspozycyjny i organizacyjny ruchu współzawodnictwa pracy we wszystkich centralach.

Komitet Główny i Komitety niższego szczebla powołane przy komórkach organizacyjnych ZZPS, mając do pomocy Sekcje Współzawodnictwa Pracy w pionie organizacyjnym każdej centrali, zwrócą specjalną uwagę na nasilenie pracy na odcinku:

a) organizacyjnym
b) popularyzacyjnym .
c) analizy przebiegu współzawodnictwa pracy.

4. Władze spółdzielcze, działając poprzez swoje referaty współzawodnictwa pracy i mając do pomocy ciało kolektywne, powołane przez Związek — Sekcje Współzawodnictwa Pracy — udzielą Głównemu Komitetowi i komitetom niższych szczebli, jak najdalej idącej pomocy w zakresie:

a) sporządzania kwartalnych preliminarzy budżetowych,
b) sporządzania sprawozdawczości,
c) prowadzenia ewidencji współzawodniczących,
d) prowadzenia rachunkowości,
e) wykonywania wszystkich technicznych zleconych przez Związek czynności, mających wpływ na rozwój współzawodnictwa pracy.

W tym celu centrale wydadzą podległym komórkom organizacyjnym swego pionu odpowiednie zarządzenia.

5. Centrale zaangażują zarówno w centrali, jak i w poszczególnych zakładach pracy odpowiednią ilość sił technicznych w referatach współzawodnictwa pracy. Ilość sił technicznych określi oddzielna instrukcja, opracowana przez Zarząd Główny ZZPS w porozumieniu z CZS.

6. Centrale będą przedkładały Zarządowi Głównemu i upoważnionym komórkom związkowym miesięczne wyciągi z r-ku współzawodnictwa pracy.

7. Zarząd Główny ZZPS upoważni 2-ch członków Prezydium do dysponowania funduszami współzawodnictwa pracy, figurującymi na r-kach w centralach.

8. Biorąc pod uwagę ważność zagadnienia współzawodnictwa pracy i racjonalizatorstwa, zebrani uważają za niezbędne postawić popularyzację najlepszych osiągnięć współzawodnictwa i racjonalizacji pracy na odpowiednim poziomie.

W wykonaniu tego postulatu przyjmie się następujący podział:

a) wyniki prac organizacyjnych odgórnych publikowane są zależnie od zasięgu ich znaczenia w organach prasowych lub komunikatach wewnętrznych poszczególnych central lub Centralnego Związku Spółdzielczego;
b) podobnie usprawnienia pracownicze, w zależności od ich znaczenia lokalnego lub ogólnego, popularyzowane są w organach własnych central, względnie w istniejących lub specjalnie stworzonych organach Związku Zawodowego Pracowników Spółdzielczych.

9. Zarządy central wydadzą odpowiednie zarządzenia w celu usprawnienia pracy Komisji Usprawnień III i II stopnia, zapewniając tym samym szybkie rozpatrzenie wniosków pracowniczych.

10. Zarządy central będą przedkładać Zarządowi Związku miesięczne zestawienia zgłoszonych i rozpatrzonych wniosków z opisem usprawnienia i pomysłu racjonalizatorskiego.

11. Centrale spółdzielni i władze Związku dołożą wszelkich starań w celu stworzenia pełnej opieki nad przodownikami pracy, racjonalizatorami i mistrzami oszczędności.

IV. Uchwała w sprawie realizacji zadań w zakresie akcji socjalnej.

1. Prowadzenie polityki socjalnej, dysponowanie i gospodarowanie Funduszem Socjalnym należy do komórek Związku Zawodowego Pracowników Spółdzielczych, natomiast administrowanie Funduszem Socjalnym należy do zarządu kierownictwa placówek spółdzielczych.

2. Gospodarowanie Funduszem Socjalnym odbywa się zgodnie z przepisami rozdziału VI ust. 1 i 2 uchwały Rady Ministrów z dnia 20.I.1950 r. w sprawie wyodrębnienia środków finansowych na Fundusz Socjalny (Monitor Spółdzielczy Nr 5, poz. 31 z dn. 25.III.1950 r.). Funkcje naczelnego uczestnika systemu finansowego spełnia Zarząd CZS, zaś funkcje głównego uczestnika — Zarządy central.

3. W celu właściwego prowadzenia Akcji Socjalnej i racjonalnego gospodarowania funduszami socjalnymi, Zarządy central:

a) dopilnują ścisłego przestrzegania przez zrzeszone w nich spółdzielnie postanowień zawartych w Zbiorowym Układzie Pracy dla pracowników spółdzielczych z dnia 24.I.1949 r. Dział IV § 32 i 33 (Monitor Spółdzielczy Nr A-3, poz. 13 z 10.II.1949 r.) oraz wykonania uchwały Zarządu CZS z dnia 4.II.1949 r. dotyczącej zasad organizacyjnych Akcji Socjalnej w spółdzielczości (Monitor Spółdzielczy Nr A-5, poz. 38, zał. Nr 3 z 10.III.1949 r.).
b) polecą zrzeszonym w nich spółdzielniom nawiązanie ścisłej współpracy z właściwymi ogniwami ZZPS w zakresie realizacji Akcji Socjalnej, a szczególnie na odcinkach:
   (1) pracy ZKZ i referentów socjalnych,
   (2) planowania i budżetowania Akcji Socjalnej,
   (3) kontroli wykonania i sprawozdawczości;
c) zapewnią terminowe przekazywanie przez spółdzielnie:
   (1) funduszów socjalnych niewygospodarowanych w spółdzielczości w roku 1949,
   (2) funduszów za akcje odstąpione CRZZ,
   (3) funduszów scentralizowanych na wczasy dziecięce i prewentoria;
d) spowodują uzgadnianie przez placówki własne i spółdzielnie wszelkich zarządzeń o charakterze zasadniczym z właściwymi terytorialnie ogniwami ZZPS;
e) zobowiążą pracowników aparatu rewizyjnego do prowadzenia w toku prac rewizyjnych — kontroli sposobu realizacji zarządzeń wydanych w zakresie Akcji Socjalnej.

4. Dla zapobieżenia płynności kadr w aparacie socjalnym, wyznaczenie kandydatów na pracowników socjalnych winno być każdorazowo uzgadniane z Zakładowymi Kołami ZZPS, zaś przesuwanie pracowników specjalnie do innych działów pracy wymaga uprzedniego uzgodnienia z bezpośrednio nadrzędnymi władzami spółdzielczymi i związkowymi.

Centrale będą przestrzegać, aby czynności referentów socjalnych odpowiadały przepisom in-

strukcji CZS w sprawie zakresu działania referentów socjalnych w placówkach spółdzielczych (Monitor Spółdzielczy Nr 7, poz. 52 z 5.V.1950 r.).

Ponadto, jako najpilniejsze rozstrzygnięcie, wysuwa się szczegółowe i szybkie rozpracowanie zagadnienia scentralizowania Funduszu Socjalnego Gminnych Spółdzielni, PZGS, jak również ustanowienia tam odpowiedniej obsady referentów socjalnych.

5. Centrale uwzględnią w swoich planach szkoleniowych we właściwym zakresie potrzeby szkoleniowe pracowników aparatu socjalnego.

6. Zarząd Główny ZZPS, Centralny Związek Spółdzielczy i Zarządy central zobowiązują się do wspólnego informowania o wszelkich niedociągnięciach w realizowaniu Akcji Socjalnej i do wspólnego przepracowania jednolitych zasad wynagradzania referentów socjalnych.

7. Zarząd Główny ZZPS i Zarząd CZS wyrażają przekonanie, że realizowanie powyższych wskazań w harmonijnej współpracy Związku Zawodowego Pracowników Spółdzielczych i administracji spółdzielczej zapewni prawidłowy przebieg Akcji Socjalnej w spółdzielczości i pełne wykorzystanie Funduszu Socjalnego dla dobra człowieka pracy, ofiarnie budującego zręby socjalizmu.

V. Uchwała w bytowych sprawach pracowników oraz bezpieczeństwa i higieny pracy.

1. We wszystkich poczynaniach i wydawanych zarządzeniach, ogłaszanych w Monitorze Spółdzielczym, komunikatach wewnętrznych central oraz okólnikach, mających związek z zagadnieniami płacy i pracy i BHP — Zarządy central porozumiewają się oraz uzgadniają stanowiska z Zarządem Głównym ZZPS.

Wszelkie zmiany w płacy i pracy winny być wprowadzane za pośrednictwem protokółów dodatkowych do Układu Zbiorowego względnie — jeśli mają charakter tymczasowy — za pośrednictwem okólników, podpisywanych wspólnie przez Zarząd centrali i Zarząd Główny Związku.

To samo odnosi się również do ruchomej części płac pracowniczych oraz stosowania systemu akordowego.

2. Władze spółdzielcze wydadzą zarządzenia, by pracownicy, wykonujący — na polecenie swoich zwierzchników — prace w godzinach nadliczbowych, byli za nie wynagradzani zgodnie z przepisami ustawodawstwa i Układu Zbiorowego.

3. Władze spółdzielcze wydadzą zarządzenia właściwym komórkom ustrojowym w celu przepracowania i przeanalizowania dotychczasowych funkcji kierowniczych, którym przyznawane są dodatki funkcyjne. Przepracowania te winny iść w kierunku ustalenia zasady określenia funkcji kierowniczej tylko w tym wypadku, gdy pracownik kieruje odpowiednim zespołem, względnie jeśli stanowisko jego czyni odpowiedzialnym za prace zespołów.

Przepracowania te i odpowiednie wnioski winny być uzgodnione ze Związkiem w celu wprowadzenia ich w życie, po uzyskaniu zgody właściwych władz.

4. Zarządy central wydadzą zlecenie odpowiednim komórkom ustrojowym w celu przepracowania dotychczasowego, różnego systemu, stosowanego przez spółdzielnie, odnośnie odpowiedzialności pracowników sklepowych za manka. Przepracowania te winny iść w kierunku wprowadzenia zasady jednolitej, która, po zatwierdzeniu przez właściwe władze, winna być wprowadzona do Układu Zbiorowego w formie protokółu dodatkowego.

5. Zarządy central wydadzą zarządzenia wszystkim swoim placówkom o bezwzględnym stosowaniu, w całej rozciągłości, wszystkich punktów Układu Zbiorowego i pociąganiu do odpowiedzialności nie stosujących się do niego.

6. Zarządy central wydadzą wszystkim swoim placówkom zarządzenia dotyczące obowiązku ścisłej współpracy i współdziałania władz spółdzielni z Kołem Związkowym, a szczególnie na odcinku przyjmowania, zwalniania, premiowania i awansowania pracowników.

7. Władze spółdzielcze wydadzą zarządzenia, zapewniające pracownikom oddelegowanym do prac społecznych, jak: etatowym członkom ZKZ, świetlicowym itp., możliwość awansu służbowego i korzystania z premii na równi z innymi pracownikami.

Możliwość korzystania z premii odnosi się tylko do tych pracowników, którzy, przed objęciem funkcji w Kole Związkowym, zatrudnieni byli w operatywnym aparacie spółdzielni.

8. Władze Związku i władze spółdzielcze, oceniając samokrytycznie dotychczasowy stan pracy na odcinku BHP, stwierdzają, że nie został on należycie doceniony.

W związku z tym Zarządy central wydadzą odpowiednie zarządzenia, usprawniające prace odcinka BHP oraz uaktywnienia działania swoich referatów jak i referatów kół BHP na zakładach pracy.

9. Zarządy central wydadzą zarządzenia stosowania ścisłej współpracy i łączności referatów BHP z Kołami Związku oraz spowodują, że referenci BHP poświęcać się będą wyłącznie tej pracy i nie mogą być zatrudnieni w pracy dodatkowej.

10. Zarządy central wydadzą zarządzenia obowiązkowego prowadzenia ewidencji wypadków przy pracy, przy czym każdy wypadek będzie ściśle analizowany przy współudziale Koła Związkowego.

11. Zarządy central wydadzą zarządzenia zaprowadzenia ścisłej ewidencji funkcji szkodliwych dla zdrowia przez powołanie odpowiednich komisji orzekających.

Całość ewidencji, zarówno wypadków, jak i funkcji szkodliwych dla zdrowia, ujęta zostanie przez centrale i przedłożona Zarządowi Głównemu ZZPS.

12. Władze spółdzielcze wydadzą zarządzenia sporządzenia przez placówki planów urlopów pracowniczych z rozłożeniem ich na cały rok. Władze spółdzielcze wydadzą zarządzenia wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za rok 1949 wszystkim pracownikom, którzy z uzasadnionych powodów do tej pory go nie wykorzystali.

VI. Uchwała w sprawie szkolenia kadr spółdzielczych.

1. Władze spółdzielcze przedłożą do wglądu władzom Związku plan szkolenia zawodowego i społecznego w pionie każdej centrali i CZS.

Przy opracowaniu rocznych planów szkolenia bierze udział przedstawiciel ZZPS.

2. Władze spółdzielcze wydadzą zarządzenie, by w programie każdego kursu, w dziale zagadnień światopoglądowych i ekonomicznych, opartych na nauce marksizmu-leninizmu, przewidziano odpowiednią ilość godzin dla omówienia:

a) roli Światowej Federacji Związków Zawodowych i Walki o Pokój,

b) znaczenia związków zawodowych i współpracy władz spółdzielczych z ruchem zawodowym, a w szczególności ze Związkiem Zawodowym Pracowników Spółdzielczych.

Wykładowcy do omówienia zagadnień pod pkt. a i b zostaną uzgodnieni z odpowiednimi ogniwami ZZPS.

3. Władze spółdzielcze wydadzą zarządzenie, aby spółdzielczy aparat kadrowy nawiązał ścisły kontakt z odpowiednimi ogniwami związkowymi dla właściwego doboru kandydatów do szkolenia i dla zorganizowania należytej opieki nad przeszkolonymi.

4. Władze spółdzielcze i władze Związku uważają za słuszne prowadzenie przez upoważnione organa związkowe kontroli prowadzonych kursów wg zasad ustalonych między CZS i Zarządem Głównym ZZPS.

5. Władze spółdzielcze oddadzą do dyspozycji Zarządu Głównego ZZPS odpowiednią ilość ośrodków, po uprzednim uzgodnieniu terminów i obiektów, dla szkolenia aktywistów związkowych.

VII. Uchwała w sprawie realizacji planu pracy kulturalno-oświatowej.

W celu zapewnienia realizacji szerokiego planu pracy kulturalno-oświatowej w całej spółdzielczości, składającego się z pracy oświatowej, akcji biblioteczno-czytelniczej, propagandy masowej i artystycznej, opartej głównie na pracach świetlicowych i organizacyjnych, postanawia się:

1. ściśle przestrzegać Układu Zbiorowego o pracę z dn. 24.I. 49 r. dział IV, art. 45 i 46;

2) nie dopuszczać do płynności kadr kierowników świetlic. Uzyskiwać zgodę ZKZ na przeniesienie kierownika świetlicy na inne stanowisko. Stworzyć jak najlepsze warunki pracy kierownikom świetlic;

3) życzliwie ustosunkować się przy typowaniu aktywu związkowego aparatu kulturalno-oświatowego na przeszkolenie w ramach szkolenia związkowego;

4) przeprowadzić w spółdzielniach akcję uświadamiającą w zakresie działań i celów akcji K.O. oraz udzielać jak najdalej idącej pomocy w pracach aktywu kulturalno-oświatowego;

5) wzmóc dyspozycyjność na odcinku przekazywania funduszów na akcję K.O. do CRZZ za rok 1949 oraz bieżąco za 1950 r.

W tym celu centrale w swoim pionie wydadzą odpowiednie zarządzenia. Zlecą aparatowi terenowemu dopilnowanie i kontrolę wpłat (rewidentom i instruktorom).

6) zobowiązać się do wspólnego informowania o wszelkich niedociągnięciach w realizowaniu prac K.O.;

7) zobowiązać zarządy małych spółdzielni, co do których nie ma zastosowania art 45 i 46 umowy zbiorowej o pracę, oraz wszystkie inne, które z powodu trudności lokalowych nie posiadają świetlic, aby świadczyły na międzyzakładowe świetlice, proporcjonalnie do stanu załogi, w ponoszeniu kosztów rzeczowych i osobowych. Pracą tą kierują w miastach wojewódzkich i powiatowych oddziały ZZPS, w gminach największe ZKZ danych placówek spółdzielczych;

8) zobowiązać zarządy spółdzielni, aby dołożyły starań w celu zachęcenia pracowniczych zespołów do brania czynnego udziału w wszelkiego rodzaju zespołach i pracach K.O. i dopomogą ZKZ w otoczeniu ich opieką.

VIII. Uchwała w sprawie stałej współpracy władz spółdzielczych z władzami ZZPS.

Celem właściwego i praktycznego stosowania zasad ścisłej współpracy i współdziałania władz spółdzielczych z władzami Związku, postanawia się:

1) zwoływać wspólne posiedzenia Prezydium Zarządu Głównego ZZPS, Centralnego Związku Spółdzielczego i Prezesów central spółdzielczych raz na kwartał.

Tematem wspólnych posiedzeń będzie analiza przebiegu realizacji planów gospodarczych, przebieg stosowanej w spółdzielniach zasady współpracy władz Związku z władzami spółdzielni i ujawnianie błędów, wad i niedociągnięć działalności władz spółdzielczych i władz związkowych oraz podejmowanie odpowiednich uchwał dla dalszego usprawnienia współpracy;

2) odbywać analogiczne wspólne posiedzenia z władzami Związku i placówek spółdzielczych na szczeblu wojewódzkim;

3) dostarczać odpowiednie dla Zarządu Głównego, Zarządów Okręgowych, Zarządów Oddziałów i niektórych większych Zakładowych Kół Związkowych swe wydawnictwa, a mianowicie:

a) Monitor Spółdzielczy,

b) Komunikaty, Zarządzenia Wewnętrzne central,

w celu stałego informowania ogniw związkowych o życiu gospodarczym placówek i obowiązujących zarządzeniach;

4) zobowiązać władze spółdzielcze, aby uchwały podjęte na dzisiejszym posiedzeniu ogłosić w Monitorze Spółdzielczym i aby zwracały uwagę w zarządzeniach wewnętrznych central, wględnie drogą okólników, na konieczność zapoznania się z tymi uchwałami.

Załącznik

REGULAMIN WSPÓŁZAWODNICTWA PRACY W SPÓŁDZIELCZOŚCI

Cel:

I. Celem współzawodnictwa pracy w spółdzielczości jest wytworzenie wśród pracowników spółdzielczych socjalistycznego stosunku do pracy, wyrażającego się w stałym dążeniu do zwiększenia sprawności i wydajności pracy w celu osiągnięcia, przez świadomy wysiłek pracowników, pełnej realizacji i przekroczenia planu.

II. Zapewnienie sprawności organizacyjnej i technicznej placówek spółdzielczych oraz podniesienie ich rentowności.

III.Wzmożenie łączności aparatu spółdzielczego z członkami oraz masami pracującymi miast i wsi.

IV. Wzmożenie aktywności placówek spółdzielczych w celu wyeliminowania wpływów prywatnych drobnokapitalistycznych i bogaczy wiejskich ze spółdzielczości i jej aparatu.

V. Wzmożenie czujności rewolucyjnej w aparacie spółdzielczym i mobilizowanie tegoż do walki z wrogiem klasowym i elementami spekulacyjnymi.

VI. Zapewnienie stałej łączności miasta ze wsią przez wzmożenie aktywności aparatu spółdzielczego w realizowaniu pomocy spółdzielniom produkcyjnym oraz drobno i średnio rolnemu chłopstwu.

Środki.

Jako środki dla osiągnięcia powyższych celów służą w pierwszym rzędzie:

1. Usprawnienie organizacji i zmniejszenie kosztów własnych przy stałym racjonalizowaniu metod działalności wytwórczej, handlowej i administracyjnej.

2. Podnoszenie dyscypliny i wydajności pracy pracowników przy jednoczesnym zapewnieniu możliwości wzrostu ich zarobków.

3. Pobudzanie inicjatywy i zainteresowania pracowników celem wniesienia osobistego wkładu w racjonalizację pracy.

4. Popularyzacja uspołecznienia gospodarki na wsi drogą uświadamiania, praktycznego stosowania zasad gospodarki spółdzielczej i szeroka pomoc miasta dla spółdzielczości wiejskiej.

5. Systematyczne organizowanie narad wytwórczych i gospodarczych w celu ujawniania i usuwania trudności i elementów, hamujących wykonanie planu gospodarczego.

6. Zapewnienie opieki klubom racjonalizatorskim oraz przodownikom pracy, racjonalizatorom i wynalazcom.

7. Stosowanie systemu nagradzania indywidualnego i zespołowego pracowników wyróżniających się osiągniętymi wynikami.

Zakres.

Współzawodnictwo pracy w spółdzielczości wiąże się ze współzawodnictwem pracy, organizowanym w ramach CRZZ.

Zakresem współzawodnictwa pracy w spółdzielczości objęte są:

1. działalność gospodarcza,

2. działalność rewizyjna, szkoleniowa, propagandowa i wychowawcza,

3. te dziedziny pracy administracyjnej,, które mogą być ujęte w porównywalne zestawienia liczbowe.

— W dziedzinie gospodarczej współzawodnictwo pracy obejmie przede wszystkim wytwórczość, obrót i usługi, zwracając uwagę na rentowność, powiększenie funduszu społecznego i sprawozdawczość z wykonania planu.

— W dziedzinie społeczno-wychowawczej współzawodnictwem pracy objęte zostaną w szczególności: propaganda i szkolenie pracowników oraz kadr kierowniczych pod względem fachowym i społeczno-politycznym, aktywizacja i rekrutacja członków spółdzielni dla uspółdzielczania środowiska miejskiego i wiejskiego.

— W dziedzinie administracji i kontroli współzawodnictwo obejmie: rachunkowość, księgowość i sprawozdawczość.

— W dziedzinie socjalnej — normalizacja warunków pracy.

Szczególnej uwadze poddane będą: stosowanie inicjatywy i pomysłowości pracowników, pogłębianie dyscypliny pracy, pogłębianie zasad współdziałania kierownictwa i personelu wykonawczego, opracowanie norm i wskaźników pracy.

Zasady współzawodnictwa pracy.

Współzawodnictwo pracy w spółdzielczości może być organizowane:

1. wewnętrzne, w ramach zakładu pracy, indywidualnie między poszczególnymi pracownikami i między zespołami, wykonującymi te same czynności;

2. zewnętrzne, między zakładami pracy, zespołami tego samego typu i rodzaju; może ono być organizowane w ramach powiatu, województwa i kraju;

3. między wytypowanymi centralami spółdzielczymi i ich oddziałami — w wyznaczonych zakresach pracy;

4. między placówkami spółdzielczymi, należącymi do różnych central;

5. w skali międzynarodowej — między centralami spółdzielczymi, oddziałami, zespołami pracowniczymi i robotnikami o jednakowym charakterze pracy.

Zakres współzawodnictwa pracy w punktach 3, 4 i 5 określi osobnym regulaminem Główny Komitet Współzawodnictwa Pracy przy Zarządzie Głównym ZZPS, w oparciu o uchwały zespołów pracowniczych.

Współzawodnictwo dzieli się — w zależności od swego charakteru — na współzawodnictwo regulaminowe, obejmujące dziedziny pracy, dla których ustalone są plany, normy i jednolite regulaminy punktacji, oraz współzawodnictwo pozaregulaminowe (specjalne), obejmujące krótko lub długoterminowe zobowiązania pracowników, zespołów lub zakładów pracy, dla których trudno jest ustalić normy i regulamin punktacji.

Pracownicy i zespoły zgłaszają przystąpienie do współzawodnictwa pracy przez złożenie odpowiedniej deklaracji indywidualnej lub zespołowej do zakładowego komitetu współzawodnictwa pracy.

Pracownicy i zespoły, biorące udział we współzawodnictwie pracy w skali powiatu, okręgu lub kraju, zgłaszają swe przystąpienie przez złożenie odpowiedniej deklaracji poprzez zakładowy komitet współzawodnictwa pracy do komitetu tego szczebla, w skali której będą współzawodniczyć. Przodujący pracownicy i zespoły pracowników wewnątrz zakładu pracy oraz zespoły pracowników całych zakładów pracy we współzawodnictwie międzyzakładowym otrzymują nagrody i wyróżnienia przyznane przez okręgowy komitet współzawodnictwa pracy.

Przodujący pracownicy i zespoły całych placówek spółdzielczych, biorących udział we współzawodnictwie w skali krajowej, otrzymują nagrody i wyróżnienia, przyznane przez Główny Komitet Współzawodnictwa Pracy.

Nagrody i wyróżnienia przyznawane będą na podstawie regulaminu i preliminarzy budżetowych, zatwierdzonych przez Główny Komitet Współzawodnictwa Pracy.

Warunki współzawodnictwa pracy jak regulaminy, mierniki, zasady punktowania oraz klasyfikacja zostaną opracowane przez sekcje branżowe i zatwierdzone przez Główny Komitet Współzawodnictwa Pracy.

Warunki współzawodnictwa pracy będą poddawane rewizji na podstawie doświadczeń terenu, przekazanych przez terenowe komórki współzawodnictwa pracy lub przez Związek Zawodowy i centrale.

Współzawodnictwo pracy nie może ujemnie wpływać na warunki bezpieczeństwa i higieny pracy.

Współzawodnictwo pracy rozwijać się będzie etapami według ustalonego przez Główny Komitet Współzawodnictwa Pracy programu w całym ruchu spółdzielczym, przy czym w poszczególnych etapach wskazywane będą przez Główny Komitet Współzawodnictwa Pracy wąskie gardła, wokół których nastąpi specjalna mobilizacja współzawodniczących.

Stronami zainteresowanymi we współzawodnictwie pracy są pracownicy oraz zakłady pracy. Lokalne i centralne korzyści, zarówno moralne jak i materialne, zależne będą od rozwoju i wyników współzawodnictwa.

Realizacja współzawodnictwa pracy w spółdzielczości wykonywana będzie w oparciu o pełną dobrowolność, z udziałem czynnika społecznego pracowników umysłowych i fizycznych najniższych ogniw i przez nich kierowana. Obowiązkiem każdego uczestnika współzawodnictwa pracy jest zwracanie uwagi, aby akcja ta nie uległa zbiurokratyzowaniu i nie została wtłoczna w szablony, a poza tym, aby osiągnęła ona pełną powszechność.

Wyniki, osiągnięcia i doświadczenia współzawodniczących będą szeroko popularyzowane oraz przenoszone na wszystkie inne zakłady pracy.

Współzawodnictwo międzynarodowe organizowane będzie w oparciu o wytyczne, wydane przez Centralną Radę Związków Zawodowych.

Organizacja.

W celu zapewnienia kierowniczej roli w akcji współzawodnictwa pracy w spółdzielczości Związkowi Zaw. Pracowników Spółdzielczych oraz ujęcia jej w odpowiednie ramy organizacyjne i nadanie ruchowi współzawodnictwa pracy jednolitego kierunku działania, Zarząd Główny Związku Zaw. Pracowników Spółdzielczych, w oparciu o uchwały Centralnej Rady Związków Zawodowych, ustala następująca strukturę organizacyjną:

1. przy Zarządzie Głównym ZZPS powołany zostaje Główny Komitet Współzawodnictwa Pracy w Spółdzielczości z podziałem na sekcje branżowe przy poszczególnych centralach.

2. przy zarządach okręgowych ZZPS, w skali województwa, powołane zostają przez Zarząd Główny ZZPS okręgowe komitety współzawodnictwa pracy z podziałem na okręgowe sekcje branżowe, stanowiące przedłużenie pionu organizacyjnego w Centrali;

3. w zakładach pracy powstają z inicjatywy okręgowych komitetów współzawodnictwa pracy i powiatowych komitetów współzawodnictwa pracy oraz zainteresowanych okręgowych sekcji branżowych — zakładowe komitety współzawodnictwa pracy.

Główny Komitet Współzawodnictwa Pracy przy Zarządzie Głównym ZZPS.

W skład Głównego Komitetu Współzawodnictwa Pracy wchodzą przedstawiciele Zarządu Głównego ZZPS, CZS, przewodniczący centralnych sekcji współzawodnictwa pracy, partii politycznych, ZMP, Ligi Kobiet, okręgów i oddziałów ZZPS oraz przodownicy pracy.

Skład ilościowy GKWP ustala się od 19—21 osób i może być powiększony w zależności od potrzeb.

GKWP wyłania spośród siebie prezydium w składzie 7-miu osób. W skład prezydium wchodzą: a) przewodniczący — członek Prezydium Zarządu Gł. ZZPS, b) wiceprzewodniczący, c) II-gi wiceprzewodniczący, d) sekretarz — przedstawiciel Zarz. Gł. ZZPS, e) zast. sekretarza, f) dwóch członków prezydium.

Sekretariatem prezydium GKWP jest Wydział Współzawodnictwa Pracy przy Zarządzie Głównym ZZPS, zaś sekretarzem GKWP — kierownik Wydziału Współzawodnictwa Pracy, względnie osoba wytypowana przez Prezydium.

Sekretariat posiada siły techniczne w ilości zależnej od potrzeb — jako organ wykonawczy.

Uchwały GKWP a także Prezydium podlegają zatwierdzeniu przez Centralną Radę Związków Zawodowych i obowiązują wszystkie instancje związkowe i kierownictwa administracji spółdzielczej od najwyższych do najniższych szczebli.

Główny Komitet Współzawodnictwa Pracy stanowi naczelny organ dyspozycyjny i koordynacyjno - nadzorczy ruchem współzawodnictwa pracy we wszystkich centralach spółdzielczych, spółdzielczo-państwowych i państwowo-spółdzielczych, których pracownicy wchodzą w skład organizacyjny Związku.

Zadaniem Głównego Komitetu Współzawodnictwa Pracy jest:

1. organizacja i kierownictwo całym ruchem współzawodnictwa pracy w spółdzielczości jak również koordynacja i kontrola — przy ścisłej współpracy z CRZZ — kierownictwem central i placówek terenowych,

2. zatwierdzanie instrukcji i regulaminów szczegółowych współzawodnictwa pracy, opracowanych przez sekcje branżowe,

3. kontrola sprawozdań i wyników okresowych podawanych przez sekcje branżowe i przekazywanie tychże do wiadomości ogólnej,

4. przeprowadzanie analizy metod i wyników w akcji współzawodnictwa pracy oraz inicjowanie nowych form i kierunków,

5. czuwanie nad stałym odbywaniem zebrań sekcji branżowych oraz komitetów współzawodnictwa pracy niższych szczebli, odbywaniem narad technicznych i wytwórczych,

6. zapewnienie opieki wszystkim współzawodniczącym, a w szczególności przodownikom pracy, racjonlizatorom i wynalazcom,

7. popularyzacja form i treści współzawodnictwa pracy przodowników, racjonalizatorów i wynalazców,

8. zatwierdzanie preliminarzy budżetowych funduszu nagród współzawodnictwa pracy oraz przedstawianie wniosków do odpowiednich ministerstw w sprawie nadania tytułu „wybitny przodownik pracy",

9. powoływanie przy centralach branżowych sekcji współzawodnictwa pracy, jak również powolanie okręgowych komitetów,

10. sporządzanie preliminarzy budżetowych GKWP w ramach przyznanego mu funduszu współzawodnictwa pracy,

11. ustalanie form dla współzawodnictwa pracy w skali krajowej i międzynarodowej.

GKWP spośród członków powołuje 2 komisje dla zakreślonego planu działania. Skład komisji wynosi od 3—5 członków, w zależności od potrzeb.

Zadaniem tych Komisji jest:

Komisja Organizacyjno-Techniczna:

1. współpracuje przy rozpracowaniu zobowiązań współzawodnictwa pracy — indywidualnego i zespołowego;

2. ujawnia zjawiska hamujące rozwój współzawodnictwa pracy i współdziała przy ich usuwaniu;

3. współpracuje z Komisją Wynikową w zakresie opracowania form moralnej i materialnej opieki nad współzawodniczącymi przodownikami pracy;

4. przeprowadza szkolenie aparatów współzawodnictwa pracy i współzawodniczących w celu udoskonalenia metod pracy i wymiany doświadczeń;

5. analizuje i zatwierdza preliminarze sekcji branżowych;

6. opracowuje preliminarz budżetowy dla Głównego Komitetu Współ. Pracy;

7. analizuje i stawia wnioski celem zatwierdzania regulaminów punktacji, przedstawianych przez sekcje branżowe;

8. organizuje krajowe narady techniczno-wytwórcze z przodownikami i racjonalizatorami;

9. współpracuje z centralami spółdzielczymi nad opracowaniem norm produkcyjnych i wydajności pracy.

Komisja Wynikowa-Popularyzacyjna:

1. zatwierdza nagrody za współzawodnictwo pracy w skali krajowej w/g ustalonych zasad nagradzania;

2. zbiera i analizuje sprawozdania sekcji branżowych, z wyników współzawodnictwa w poszczególnych centralach;

3. przekazuje spostrzeżenia sekcji branżowych i okręgowych kom. w.p. celem popularyzacji,

4. przygotowuje materiały propagandowe i szkoleniowe w zakresie współzawodnictwa pracy;

5. ogłasza wyniki, wydaje biuletyny i gazetki ścienne;

6. wykorzystuje prasę, radio i inne środki celem ujawnienia postępu akcji i nowych metod pracy.

Centralna Sekcja Branżowa:

Dla realizacji i koordynacji współzawodnictwa pracy w poszczególnych centralach branżowych i zapewnienia ruchowi współzawodnictwa pracy działania pionowego, powołane zostają przez GKWP sekcje branżowe współzawodnictwa pracy dla central spółdzielni.

W skład Centralnej Sekcji Branżowej wchodzą przedstawiciele Zarządu Centrali, partii polit., ZMP. i racjonalizatorzy.

Skład ilościowy Centralnej Sekcji Branżowej ustala się na 9—13 osób.

Centralna Sekcja Branżowa wyłania spośród siebie prezydium w 5-osobowym składzie.

W skład prezydium wchodzą: a) przewodniczący, b) sekretarz, c) wiceprzewodniczący, d) 2 członkowie prezydium i przewodniczący komisji, e) przedstawiciele partii politycznych, organizacji społecznych, przedst. placówek terenowych i Zarz. Centrali.

Przewodniczącego i sekretarza Sekcji Wsp. Pracy zatwierdza Zarząd Główny na wniosek Zarz. Centrali.

Organem wykonawczo-technicznym Sekcji Współzawodnictwa Pracy przy Centrali jest sekretariat Sekcji W. P. Zarówno sekretarz jak i konieczne siły techniczne w sekretariacie są opłacane z funduszów Centrali.

Raz w kwartale Sekcja przeprowadza rozszerzone zebranie z udziałem wszystkich przewodniczących lub sekretarzy okręgowych sekcji branżowych współzawodnictwa pracy.

Sekcja W. P. i sekretariat są organem GKWP i całkowicie podlegają mu funkcyjnie.

Sekcja W. P. przy Centrali wyłania spośród swoich członków dwie komisje: Organizacyjno-Regulaminową i Wynikowo-Popularyzacyjną dla zakreślonego planu działania. Skład tych komisji ustala się na 3—5 osób w zależności od potrzeb.

Zadaniem specjalnym sekcji w. p. przy Centrali jest:

1. czuwanie nad kierunkiem w. p wg instrukcji GKWP;
2. czuwanie nad sprawozdawczością i sporządzanie dla GKWP sprawozdań zbiorczych;
3. przedkładanie GKWP preliminarzy budżetowych w zakresie gospodarki funduszami w. p.
4. ustalanie zasad organizacji, ramowych regulaminów i instrukcji w. p. dla swego pionu, w ramach instrukcji GKWP;
5. zatwierdzanie uchwał i wniosków sekcji okręgowych w przedmiocie przyznawania nagród i przedstawiania wniosków GKWP w sprawie nadania odznaki i tytułu „Wybitny przodownik pracy";
6. powołanie sekcji okręgowych oraz zatwierdzanie składów osobowych;
7. wykonanie uchwał i zarządzeń GKWP;
8. udzielanie pomocy i wskazówek zakł. kom. w. p. i sekcjom okręgowym oraz przyjmowanie od nich sprawozdań;
9. organizowanie wojewódzkich narad techniczno-wytwórczych oraz projektowanie tychże w skali krajowej.

Okręgowy Komitet przy Zarządzie Okręgu ZZPS

Główny Komitet W. P. przy Zarządzie Głównym ZZPS powołuje okręgowe komitety w. p., skład których ustala się na 13—15 członków, w zależności od potrzeb.

W skład Okręgowego Komitetu W. P. wchodzą przedstawiciele: a) Zarządu Okręgu ZZPS, b) przewodniczący lub sekretarze Okr. Sekcji Branżowych, c) przodownicy pracy — racjonalizatorzy, d) partii politycznych i organiz.-społecznych.

Okręgowy Komitet W. P. wyłania spośród siebie prezydium w składzie 5-ciu członków.

W skład prezydium wchodzą: a) przewodniczący — czł. prez. Zarz. Okr. ZZPS, b) wiceprzewodniczący, c) sekretarz — ref. w.p . przy Zarz. Okr. ZZPS, d) 2-ch czł. prezydium (przewodniczący komisji).

Sekretariatem prezydium jest referat w. p. przy Okręgu ZZPS.

Okręgowy Komitet w. p. wyłania spośród siebie dwie komisje: a) Organizacyjno-Techniczną, b) Wynikowo-Popularyzacyjną.

Skład komisji ustala się na 3—5 członków.

Do zadań Okr. Kom. W. P. należy w pierwszym rzędzie oznaczenie i typowanie najważniejszych zagadnień, jakie mogą być objęte akcją w. p. na terenie danego okręgu, a pozatem:

1) czuwanie nad działalnością okręgowych sekcji branżowych i działalnością niższych szczebli,
2) czuwanie nad sprawozdawczością,
3) analizowanie wniosków preliminarzy budżetowych i sprawozdawczości oraz zatwierdzanie nagród za współzawodnictwo prowadzone w skali okręgu lub powiatu;
4) dysponowanie przyznanymi przez GKWP kwotami na popieranie w. p. okręgu;
5) Okręgowy Kom. Wsp. Pracy stanowi pomocniczy organ nadzorczo-kontrolny GKWP na terenie województwa i działa we wszystkich placówkach spółdzielczych okręgu, oddziału, oddziałach central spółdzielczych, spółdzielczo - państwowych i państwowo - spółdzielczych, wchodzących w skład organizacji ZZPS,
6) powołuje i zatwierdza składy osobowe ZKWP.

Okręgowe Sekcje Branżowe.

Dla realizacji i koordynacji w. p. w poszczególnych centralach branżowych na szczeblu okręgu i zapewnienia ruchu w. p., powołane zostaną na polecenie GKWP przez sekcje branżowe central głównych-okręgowe sekcje w. p.

W skład Okręgowej Sekcji wchodzą: a) kierownik referatu w. p., b) kierownik oddziału lub pełnomocnik centr., c) przedstawiciel zakładowego Koła Związkowego, d) przedstawiciele partii polit. i org. społecznych, e) przedstawiciele placówek terenowych — przodownicy pracy.

Skład Okręgowej Sekcji Branżowej ustala się od 9—11 członków, — w zależności od potrzeb.

Okręgowa Sekcja W. P. wyłania spośród siebie prezydium w składzie od 3—5 osób.

W skład prezydium wchodzą: a) przewodniczący, b) wiceprzewodniczący, c) sekretarz, d) 2 członków prezydium.

Przewodniczącego i sekretarza Sekcji WP zatwierdza Zarząd Okręgu na wniosek Okr. Oddziału Centrali.

Okręgowa Sekcja Branżowa W. P. i kierownik Referatu W. P. są organem Centralnej Sekcji Branżowej i podlegają jej personalnie i funkcyjnie.

Do obowiązków Okręgowej Sekcji WP należy:

1) ścisła współpraca z Okr. KWP przez składanie sprawozdań i wniosków do zatwierdzenia,
2) sporządzanie kwartalnych preliminarzy wpływów i wydatków w. p.,
3) dysponowanie kwotami, przeznaczonymi na popieranie w. p. na podstawie zatwierdzonego przez Centralną Sekcję Branżową preliminarza budżetowego,
4) współpraca z OKWP w oznaczaniu i typowaniu najważniejszych zagadnień jakie mogą być objęte akcją w. p. na terenie danego okręgu,
5) opracowanie planów wojewódzkich narad technicznych i wytwórczych, a po zatwierdzeniu przez OKWP — realizowanie;
6) przyjmowanie i ewidencjonowanie zgłoszeń o przystąpieniu do współzawodnictwa pracy.

Powiatowy Komitet W. P. przy Oddz. ZZPS.

Okręgowy Kom. W. P. powołuje przy Oddziale ZZPS Powiatowy Komitet W. P. w składzie 5-ciu osób lub więcej w zależności od potrzeb.

W skład PKWP wchodzą przedstawiciele Zarządu Oddziału ZZPS, 4-ch lub więcej aktywistów związkowych ewent. członków Zarządu Oddziału, lub spośród przodowników i racjonalizatorów.

PKWP wyłania spośród siebie przewodniczącego, którym jest przewodniczący Oddziału lub sekretarz Oddziału ZZPS.

Do obowiązków PKWP należy w pierwszym rzędzie:

1) szerzenie i popularyzowanie w. p., jako jednego z czynników budownictwa socjalistycznego;
2) systematyczny udział członków PKWP w naradach technicznych i wytwórczych na zakładach pracy;
3) udzielanie organizacyjnej pomocy zakł. kom. w. p., działającym przy każdej placówce spółdzielczej na terenie powiatu;
4) informowanie zakł. kom. w. p. o instrukcjach i regulaminach oraz stały nadzór nad ich pracami, aktywnością i składem osobowym;
5) prowadzenie współzawodnictwa pracy między kołami związku zaw (ZKZ);
6) przedkładanie sprawozdań ze swej działalności Okr. Kom. W. P.;
7) analizowanie wyników współzawodniczących.

Zakładowe Komitety Współzawodnictwa Pracy.

W placówkach spółdzielczych i zakładach pracy powoływane są przez ZKZ Zakładowe Komitety WP w składzie od 3—13 osób, w zależności od potrzeb, złożone z przedstawicieli Związku Zaw., kierownictwa placówki, partii politycznych, przodowników pracy, racjonalizatorów oraz zainteresowanych zespołów pracowniczych.

Skład Zakł. Kom. W. P. musi być zatwierdzony przez Powiatowy Komitet W. P. i Okręgową Sekcję Branżową przy Oddziale Centrali.

Zakładowe komitety mogą w zależności od potrzeb, wyłonić spośród siebie komisje jak: organizacyjną, techniczno-ekonomiczną, regulaminową, popularyzacyjną i wyników.

ZKWP kontaktują się bezpośrednio ze swoją Okręgową Sekcją Branżową i Powiatowym Kom. W. P.

Zakł. Kom. W. P. przysługuje prawo w razie rozbieżności odwołać się bezpośrednio do GKWP.

Szczególnym zadaniem Zakł. Kom. W. P. jest:

a) inicjowanie, propagowanie i organizowanie współzawodnictwa pracy we własnej placówce, w myśl instrukcji i regulaminów ramowych, wydanych przez Główny lub Okręgowy Komitet WP.

b) typowanie czynności jakie mają być objęte akcją współzawodnictwa oraz projektowanie i zawieranie umów wzgl. zobowiązań o współzawodnictwie,

c) zwoływanie narad technicznych i wytwórczych dla omawiania postępów i wyników współzawodnictwa pracy własnej placówki,

d) sporządzanie i przedkładanie terminowe sprawozdań z akcji współzawodnictwa,

e) wpływanie na administrację placówki, by ta regularnie przekazywała fundusz współzawodnictwa pracy.

W placówkach spółdzielczych i zakładach pracy zorganizowane zostaną na wniosek Centralnej Sekcji Branżowej referaty współzawodnictwa pracy, jako organ wykonawczy Komitetu.

Zarząd placówki spółdzielczej obowiązany jest udzielić Komitetowi Zakładowemu pomocy technicznej.

Sprawozdawczość.

Zakładowe komitety prowadzą ewidencję biorących udział we współzawodnictwie oraz sporządzają sprawozdania, które przesyłają do Okręgowej Sekcji Branżowej, Powiatowego Komitetu W. P., a jeden egzemplarz zachowują u siebie

Okręgowa Sekcja Branżowa sporządza zbiorcze sprawozdania w pionie swojej centrali, z których jeden przesyła do Okr. Kom. W P., drugi do Sekcji Centralnej, trzeci zachowuje u siebie

Sekcja Centralna Współzawodnictwa Pracy sporządza zbiorcze sprawozdania z całości, przesyłając jeden egzemplarz do Gł. Kom. Wsp. Pracy

Okręgowe i powiatowe komitety żadnych sprawozdań do Gł Kom. W. P. nie przesyłają, zachowując u siebie całkowity materiał do wykorzystania i analizy. Główny Kom. W. P. sprawozdania otrzymywać będzie z Central.

Wzory druków sprawozdawczych zostaną opracowane przez Główny Komitet na wniosek Centr. Sekcji Branżowych.

Uwagi końcowe.

Szczegółowe instrukcje odnośnie toku postępowania przy sporządzaniu preliminarzy budżetowych oraz przyznawaniu nagród zostaną wydane przez Główny Komitet W. P.

Główny Komitet W. P. opracuje również wzory sztandarów przechodnich, proporców itp.

Ogólnym zadaniem komitetów sekcji i komisji współzawodnictwa pracy jest kierownictwo, organizacja i kontrola przebiegu ruchu współzawodnictwa na terenie ich działania, poprzez koordynację odpowiednich czynności kierownictwa placówki oraz pracowników.

W szczególności komitety, komisje i sekcje dopilnują stosowania w swej działalności wytycznych instrukcji organu wyższego szczebla, przystosowując je do swych warunków.

PRZEGLĄD USTAWODAWSTWA OGÓLNEGO

W Dzienniku Ustaw R. P. Nr 24 z dnia 10 czerwca 1950 r.

Obowiązek zaofiarowania do zbiórki zużytych tub metalowych.

poz. 214. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 31 maja 1950 r. w sprawie obowiązku zaofiarowania do zbiórki zużytych tub metalowych.

Uważając tuby metalowe, pozostałe po wydobyciu artykułów w nie opakowanych za odpadki użytkowe, rozporządzenie powyższe nakłada na osoby fizyczne i prawne obowiązek zaofiarowania przy nabywaniu artykułów, opakowanych w tuby metalowe, tych tub do zbiórki i dostarczenia ich po wydobyciu artykułów w nie opakowanych do punktów sprzedaży danych artykułów.

Tuby powinny być zaofiarowane w ilości odpowiadającej ilości sztuk nabywanych artykułów, opakowanych w tuby metalowe, przy czym obowiązek zaofiarowania uważa się za wykonany również przez zaofiarowanie tub, pozostałych po artykułach innych niż nabywane.

W przypadku niedostarczenia tub przed wydaniem artykułów opakowanych w tuby metalowe, nabywca tych artykułów obowiązany jest złożyć u sprzedawcy za pokwitowaniem kaucję w wysokości 50 zł za każdą tubę, jako zabezpieczenie wykonania obowiązku, o którym mowa w zarządzeniu.

Kaucja podlega zwrotowi z chwilą dostarczenia tuby, przy jednoczesnym zwrocie pokwitowania. Jeżeli natomiast tuby nie zostaną dostarczone przed upływem miesiąca od dnia złożenia kaucji, kaucja ta ulega przepadkowi na rzecz osoby uprawnionej do gospodarowania, na prawach wyłączności, złomem metali i stopów nieżelaznych. Jednocześnie z przepadkiem kaucji wygasa obowiązek zaofiarowania i dostarczenia tub.

Formę wydawanych na kaucję pokwitowań, sposób ewidencjonowania pobranych kaucji oraz sposób przekazywania tub i przepadłych kaucji właściwym osobom określą Ministrowie Przemysłu Ciężkiego oraz Handlu Wewnętrznego w drodze zarządzenia.

Wykonanie rozporządzenia zostało poruczone Ministrowi Przemysłu Ciężkiego oraz Handlu Wewnętrznego.

Rozporządzenie wchodzi w życie po upływie miesiąca od dnia ogłoszenia, to jest z dniem 10 lipca 1950 r.

Weryfikacja praw emerytalnych.

poz. 215. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 31 maja 1950 r. w sprawie rozciągnięcia przepisów o weryfikacji praw emerytalnych.

Ustawa z dnia 1 lipca 1949 r., dotycząca ubezpieczeń emerytalnych (patrz „Monitor Spółdzielczy" Nr 15—16 z 1949 r., str. 14), przewiduje, że osoby, posiadające prawo do zaopatrzenia emerytalnego, mogą być pozbawione tego prawa w drodze orzeczenia komisji weryfikacyjnej lub utracić je w przypadkach, przewidzianych w powyższej ustawie.

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 20 lipca 1949 r., ogłoszone w Dz. U. R. P. Nr 42 z 1949 r. pod poz. 316, ustaliło organizację komisji weryfikacyjnej, sposób jej powołania, tryb postępowania przed nią oraz wysokość i sposób pokrywania kosztów, związanych z postępowaniem weryfikacyjnym.

Przytoczona wyżej ustawa obowiązywała dotychczas w stosunku do emerytowanych funkcjonariuszów państwowych i zawodowych wojskowych, jednak w art. 23 ust. 2 upoważniała ona Radę Ministrów do rozciągnięcia w drodze rozporządzenia mocy obowiązującej jej przepisów, dotyczących pozbawiania praw emerytalnych, na inne osoby, które nabyły prawa do zaopatrzenia emerytalnego.

Otóż, opierając się na tym upoważnieniu ustawowym, rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 31 maja 1950 r. rozciąga moc obowiązującą przepisów ustawy z dnia 1 lipca 1949 r. o pozbawieniu praw emerytalnych na osoby:

1. posiadające prawo do zaopatrzenia emerytalnego (uposażenia emeryta, pensji wdowiej, pensji sierocej) z funduszów państwowych na podstawie innych przepisów niż wymienione w ustawie o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszów państwowych i zawodowych wojskowych;

2. posiadające prawo do świadczeń rentowych z tytułu ubezpieczeń społecznych, do zaopatrzeń emerytalnych z b. lokalnych funduszów samorządowych lub z budżetów b. związków samorządowych oraz do wszelkich **innych rent i zaopatrzeń wynikających ze stosunku pracy,** a przypadających z odrębnych funduszów emerytalnych lub z funduszów własnych instytucji i zakładów.

Wykonanie rozporządzenia zostało poruczone Prezesowi Rady Ministrów i zainteresowanym ministrom. Weszło ono w życie z dniem 10 czerwca 1950 r.

W Dzienniku Ustaw R. P. Nr 25 z dnia 20 czerwca 1950 r.

Obsługa suwnic elektrycznych w zakładach pracy.

poz. 223. Rozporządzenie Ministrów: Pracy i Opieki Społecznej, Przemysłu Ciężkiego, Przemysłu Lekkiego, Górnictwa i Energetyki, Przemysłu Rolnego i Spożywczego, Żeglugi, Komunikacji, Budownictwa oraz Zdrowia z dnia 4 kwietnia 1950 r. w sprawie obsługi suwnic elektrycznych w zakładach pracy.

Rozporządzenie powyższe opiera się na przepisach rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. **o bezpieczeństwie i higienie pracy** (Dz. U. R. P. Nr 35 z 1928 r., poz. 325).

Zawiera ono szczegółowe przepisy, dotyczące kwalifikacji kierowników suwnic elektrycznych, warunków ich pracy oraz środków ostrożności, jakie należy zachować przy korzystaniu z suwnic elektrycznych.

Omawiane rozporządzenie weszło w życie z dniem 20 czerwca 1950 r.

Zakaz pobierania opłat za naukę rzemiosła.

poz. 226. Rozporządzenie Przewodniczącego Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego i Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 5 maja 1950 r. o uchyleniu rozporządzenia Ministrów Przemysłu i Handlu oraz Opieki Społecznej o określeniu rodzajów rzemiosła, w których dopuszczalny jest wyjątek od zakazu pobierania opłat za naukę rzemiosła.

Prawo przemysłowe w art. 116 wzbrania przyjmowania przez przemysłowców (pryncypałów) wynagrodzenia za naukę uczniów. Jednak rozporządzenie Ministra Przemysłu i Handlu oraz Ministra Opieki Społecznej może określić rodzaje rzemiosł, w których dopuszczalny będzie wyjątek od zakazu pobierania opłat za naukę.

Wykorzystując powyższe uprawnienia, Ministrowie Przemysłu i Handlu oraz Opieki Społecznej rozporządzeniem z dnia 9 czerwca 1938 r. (Dz. U. R. P. Nr 52 z 1938 r., poz. 407) dopuścili w drodze wyjątku pobieranie przez przemysłowców (pryncypałów) opłat za naukę uczniów przemysłowych w następujących rzemiosłach: 1) rzeźbiarstwie (rzeźbienie w drzewie i kamieniu), 2) wyrobie szkieł i narzędzi optycznych, 3) tokarstwie w drzewie, 4) wyrobie instrumentów muzycznych, 5) grawerstwie, 6) jubilerstwie i złotnictwie, 7) zegarmistrzostwie, 8) fotografowaniu.

Otóż omawiane zarządzenie uchyla z dniem 20 czerwca 1950 r. przytoczone powyżej rozporządzenie Ministra Przemysłu i Handlu oraz Opieki Społecznej z dn. 9 czerwca 1938 r.

Uprawnienia do zasiłków rodzinnych.

poz. 229. Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 19 maja 1950 r. zmieniające rozporządzenie o warunkach nabywania uprawnień do zasiłków rodzinnych.

Zarządzenie powyższe wprowadza tę istotną zmianę w rozporządzeniu z dnia 16 stycznia 1948 r. (Dz. U. R. P. Nr 4 z 1948 r., poz. 30), że dotychczas pracownicy mieli prawo do zasiłku rodzinnego, poczynając od rozpoczęcia pracy aż do rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego za każdy miesiąc kalendarzowy, w ciągu którego stosunek pracy lub stosunek służbowy trwał co najmniej 14 dni.

Obecnie do uzyskania miesięcznego zasiłku rodzinnego koniecznym jest, ażeby liczba dni przepracowanych w danym miesiącu kalendarzowym nie była mniejsza niż 20. Do dni pracy wlicza się jednak wszystkie okresy, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie, oraz okresy przerw w pracy z przyczyn niezależnych od pracownika lub z innych ważnych powodów, choćby za czas takiej przerwy nie przysługiwało wynagrodzenie. W szczególności do dni pracy wlicza się okresy zwolnienia od zajęć z powodu choroby, macierzyństwa lub izolacji, zarządzonej przez władze sanitarne dla zapobieżenia rozwleczenia choroby zakaźnej, bądź też z powodu urlopu wypoczynkowego, okresy powołania na ćwiczenia lub przeszkolenie wojskowe, sprawowania mandatu poselskiego lub pełnienia innych czynności obywatelskich lub społecznych, okresy, w których pracownik skierowany był na szkolenie lub uzyskał od pracodawcy zwolnienie od zajęć w celu załatwienia spraw osobistych lub rodzinnych.

Poza tym omawiane rozporządzenie zawiera kilka mniej istotnych zmian w dotychczas obowiązującym w tym względzie rozporządzeniu.

Omawiane rozporządzenie weszło w życie z dniem 20 czerwca 1950 r. z mocą obowiązującą od dnia 5 maja 1950 r.

Tekst jednolity ustawy z dnia 29 października 1920 r. o spółdzielniach.

poz. 232. Obwieszczenie Przewodniczącego Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego z dnia 20 maja 1950 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy z dnia 29 października 1920 roku o spółdzielniach.

Obwieszczenie powyższe zostało rozesłane jako załącznik do numeru 10 Monitora Spółdzielczego z dnia 25 czerwca 1950 r.

OKÓLNIKI I ZARZĄDZENIA PAŃSTWOWYCH WŁADZ CENTRALNYCH.

Dwunastodniowe urlopy wypoczynkowe dla pracowników fizycznych.

W Monitorze Polskim z dnia 12 czerwca 1950 r. Nr A-66 pod poz. 773 została ogłoszona uchwała Prezydium Rządu z dnia 3 czerwca 1950 r. w sprawie wykonania postanowień o 12-dniowych urlopach wypoczynkowych dla pracowników fizycznych.

Uchwała opiera się na przepisach ustawy o urlopach dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu z dnia 20 marca 1950 r. (patrz Monitor Spółdzielczy Nr 8 z 1950 r., str. 12).

Omawiana uchwała ustala, że zgodnie z wnioskiem Centralnej Rady Związków Zawodowych postanowienia powołanej wyżej ustawy znajdą w roku bieżącym (t. j. 1950-ym) zastosowanie do ogółu pracowników fizycznych, którzy do dnia 8 kwietnia 1950 r. przepracowali nieprzerwanie okres jednego roku w zakładzie pracy, w którym obecnie są zatrudnieni lub w przypadku przeniesienia służbowego wykażą się łącznie rocznym okresem pracy do dnia 8 kwietnia 1950 r. w zakładzie poprzednio i obecnie ich zatrudniającym.

Ponieważ część pracowników fizycznych wykorzystała swe uprawnienia urlopowe za rok bieżący przed ogłoszeniem cytowanej wyżej ustawy, to jest przed dniem 8 kwietnia 1950 roku, a udzielenie tym pracownikom dodatkowego urlopu utrudniłoby wykonanie zadań produkcyjnych, należy pracownikom wypłacić za niewykorzystane cztery dni urlopu odszkodowanie obliczone według zasad stosowanych przy obliczaniu wynagrodzenia za czas urlopu.

Ustalenie wykazu szkół wyższych, których absolwenci podlegają planowemu zatrudnieniu.

W Monitorze Polskim z dnia 13 czerwca 1950 r. Nr A-67 pod poz. 787 została ogłoszona uchwała Rady Ministrów z dnia 31 maja 1950 r. w sprawie ustalenia wykazu szkół wyższych, których absolwenci podlegają przepisom ustawy z dnia 7 marca 1950 r. o planowym zatrudnieniu absolwentów średnich szkół zawodowych oraz szkół wyższych (Dz. U. R. P. Nr 10 z 1950 r., poz. 106).

Do uchwały powyższej został załączony wykaz, o którym mowa.

Uchwała weszła w życie z dniem 13 czerwca 1950 r.

Likwidacja niektórych spółdzielni kredytowych.

W tym samym numerze Monitora Polskiego pod poz. 792 i 793 zostały ogłoszone dwa zarządzenia Ministra Finansów z dnia 16 maja 1950 r. w sprawie likwidacji niektórych spółdzielni kredytowych.

Do zarządzeń tych zostały załączone dwa wykazy spółdzielni kredytowych, ulegających likwidacji.

Ministerstwo Gospodarki Komunalnej.

W Monitorze Polskim z dnia 14 czerwca 1950 r. Nr A—68 pod poz. 803 została ogłoszona uchwała Rady Ministrów z dnia 3 czerwca 1950 r. w sprawie ustalenia tymczasowej organizacji Ministerstwa Gospodarki Komunalnej.

Akcja żniwna i omłotowa.

W tym samym numerze Monitora Polskiego pod poz. 805 została ogłoszona uchwała Rady Ministrów z dnia 3 czerwca 1950 r. w sprawie akcji żniwnej i omłotowej.

W myśl powyższej uchwały Minister Handlu Wewnętrznego został zobowiązany do zabezpieczenia w terminie do dnia 15 czerwca b. r. zaopatrzenia **spółdzielni gminnych** w narzędzia i materiały (np. kosy, sierpy, sznurek snopowiązałkowy, smary do wozów itd) niezbędne dla przeprowadzenia żniw.

Ministrowie Rolnictwa i Reform Rolnych oraz Handlu Wewnętrznego zostali zobowiązani do wydania niezbędnych poleceń i dopilnowania, aby **Spółdzielcze Ośrodki Maszynowe** przygotowały się należycie do akcji żniwno-omłotowej.

W tym celu **Spółdzielcze Ośrodki Maszynowe** mają: a) w terminie do dnia 25 czerwca 1950 r. zakończyć przygotowania sprzętu żniwno-omłotowego; b) w terminie do dnia 25 czerwca 1950 r. zaopatrzyć się w materiały pędne, smary, części wymienne, płótno i sznurek, oraz inne materiały w ilościach zapewniających szybkie i nieprzerwane przeprowadzenie akcji żniwno-omłotowej; c) zawrzeć umowy z indywidualnymi rolnikami oraz **spółdzielniami produkcyjnymi** i opracować w terminie do dnia 25 czerwca 1950 r. szczegółowe plany pracy w akcji żniwnej i omłotowej ze specjalnym uwzględnieniem akcji podorywek i zasiewu poplonów; d) wprowadzić do akcji żniwnej 10.000 żniwiarek oraz 14.000 snopowiązałek i — przy zastosowaniu norm dziennych 2,5 ha na żniwiarkę oraz 3,5 ha na snopowiązałkę — obsłużyć powierzchnię 888.0000 ha, licząc średnio okres pracy 1 maszyny na 12 dni; e) wprowadzić do akcji omłotowej 14.000 młocarni i wykonując normę średnią 4 tony dziennie na młocarnię — wymłócić do momentu rozpoczęcia jesiennej akcji siewnej 840.000 ton, licząc przeciętnie 15 dni pracy na młocarnię; f) zorganizować obsługę ciągników, maszyn i sprzętu w polu, zapewniającą sprawny nieprzerwany tok pracy; g) komitety członkowskie mają przeprowadzić kontrolę przygotowania SOM do akcji żniwno-omłotowej, a w szczególności przestrzegania przy zawieraniu umów pierwszeństwa dla **spółdzielni produkcyjnych** oraz mało- i średniorolnych chłopów. W toku żniw komitety członkowskie powinny kontrolować wywiązywanie się SOM z podjętych w umowach zobowiązań.

Minister Rolnictwa i Reform Rolnych oraz prezydia rad narodowych zostali zobowiązani do czuwania nad przebiegiem przygotowań i wykonania akcji żniwno-omłotowej w **spółdzielniach produkcyjnych**.

W związku z tym należy zalecić **spółdzielniom produkcyjnym**: 1) sporządzenie w terminie do dnia 15 czerwca 1950 r., przy pomocy aparatu rolnego prezydiów rad narodowych oraz agronomów POM, planu akcji żniwnej i omłotowej z uwzględnieniem maksymalnego wykorzystania własnej robocizny, własnych sił pociągowych i własnego sprzętu żniwno-omłotowego; 2) zorganizowanie, celem usprawnienia pracy w akcji żniwno-omłotowej, wszystkich zdolnych do pracy znajdujących się w spółdzielni produkcyjnej w grupy, brygady i wyznaczenie grupowych i brygadierów); 3) ustalenie norm pracy przy pracach żniwnych i omłotowych oraz przeliczenie norm na dniówki obrachunkowe; 4) uwzględnienie w planach akcji żniwno-omłotowej zastosowania na szeroką skalę podorywek i siewu poplonów najpóźniej w ciągu tygodnia od zakończenia kośby; 5) przygotowanie i przeprowadzenie remontu wszystkich pomieszczeń (szop, stodół, magazynów, składów), niezbędnych do przechowania zbiorów; 6) zorganizowanie wzmocnionej ochrony przeciwpożarowej; 7) zgodnie ze statutem i umową między POM a **spółdzielnią produkcyjną** ziarno z omłotów winno być przeznaczone w pierwszym rzędzie na zasypanie ziarna siewnego, następnie na wypłatę zaliczek członkom spółdzielni produkcyjnej, a wreszcie na opłatę zobowiązań wobec POM oraz na opłatę podatku gruntowego.

Okresowe sprawozdania finansowe na r. 1950.

W Monitorze Polskim z dnia 15 czerwca 1950 r. Nr A—69 pod poz. 812 zostało ogłoszone zarządzenie Ministra Finansów z dnia 25 maja 1950 r. w sprawie okresowych sprawozdań finansowych na r. 1950.

Do składania sprawozdań finansowych miesięcznych i kwartalnych, przewidzianych w omawianym zarządzeniu są obowiązane między innymi **przedsiębiorstwa państwowo-spółdzielcze** oraz **centrale spółdzielczo-państwowe**.

Sprawozdania finansowe mają być składane nadrzędnej jednostce organizacyjnej, właściwemu oddziałowi banku finansującego eksploatację oraz właściwemu terytorialnie Urzędowi Skarbowemu w ciągu 25 dni od ostatniego dnia okresu sprawozdawczego, przy czym są one podpisywane przez kierownika przedsiębiorstwa (zakładu) i głównego lub starszego księgowego.

Wzory sprawozdań finansowych zostały dołączone do omawianego zarządzenia.

W przypadku powtarzających się wadliwości, władze nadrzędne mogą zobowiązać głównych lub starszych księgowych jednostek podległych do osobistego przedkładania tych sprawozdań.

W przypadkach uzasadnionych właściwe Ministerstwa w porozumieniu z Ministerstwem Finansów mogą zwolnić podległe im jednostki od obowiązku składania miesięcznych sprawozdań finansowych.

Poza tym omawiane zarządzenie zawiera przepisy szczegółowe, dotyczące: a) sprawozdań przedsiębiorstw przemysłowych; b) sprawozdań przedsiębiorstw handlowych i usługowych; c) sprawozdań innych przedsiębiorstw, i d) sprawozdań zbiorczych. Omawiane zarządzenie weszło w życie z dniem 15 czerwca 1950 r. z mocą obowiązującą od 1 stycznia 1950 r.

Terenowe plany gospodarcze.

W Monitorze Polskim z dnia 16 czerwca 1950 r. Nr A—70 pod poz. 813 została ogłoszona uchwała Rady Ministrów z dnia 31 maja 1950 r. pod tytułem: „Instrukcja Nr 7 w sprawie zakresu spraw objętych terenowymi planami gospodarczymi oraz trybu składania projektów tych planów".

Powyższa uchwała opiera się na przepisach ustawy o terenowych organach jednolitej władzy państwowej z dnia 20 marca 1950 r. (patrz Monitor Spółdzielczy Nr 8 z 1950 r., str. 12).

Wychodzi ona z założenia, że planowanie terenowe pobudza inicjatywę i zwiększa aktywny udział mas pracujących w budownictwie socjalizmu — i ma przede wszystkim na celu: 1) wszechstronny rozwój gospodarczy poszczególnych obszarów kraju w oparciu o maksymalne wykorzystanie miejscowych zasobów surowca i gleby oraz właściwe użytkowanie siły roboczej; 2) prawidłowe rozmieszczenie sił wytwórczych i urządzeń socjalnych, kulturalnych i komunalnych dla stworzenia jak najbardziej korzystnych warunków przebudowy społecznej oraz wyrównania istniejących dysproporcji w rozwoju poszczególnych terenów; 3) stałe podnoszenie poziomu materialnego i kulturalnego ludności pracującej przez właściwą organizację produkcji i dystrybucji przedmiotów spożycia oraz jak najpełniejsze zaspokojenie potrzeb kulturalnych i socjalnych.

Terenowe plany gospodarcze określają w ramach narodowego planu gospodarczego zadania przedsiębiorstw, zakładów i instytucji w zakresie właściwości rad narodowych. Powinny być one sporządzane jako plany wieloletnie, roczne i kwartalne dla obszaru województw i m. st. Warszawy oraz m. Łodzi (wojewódzkie plany gospodarcze) oraz dla obszaru powiatów i miast wydzielonych (powiatowe i miejskie plany gospodarcze).

Planami terenowymi w zakresie przemysłu zostaną między innymi objęte **spółdzielnie pracy** zrzeszone w centrali

Związku Spółdzielni Pracy, Centrali Przemysłu Ludowego i Artystycznego, Centrali Spółdzielni Inwalidów i Spółdzielczo-Państwowej Centrali Rzemieślniczej.

Planami terenowymi w zakresie **rolnictwa** zostaną między innymi objęte **spółdzielnie produkcyjne**, inne gospodarstwa uspołecznione z wyjątkiem Państwowych Gospodarstw Rolnych i gospodarstw o charakterze doświadczalnym oraz **spółdzielcze ośrodki maszynowe.**

W zakresie **budownictwa** wojewódzkie plany terenowe powinny zawierać między innymi plany **spółdzielczych przedsiębiorstw budowlanych.**

W zakresie **transportu samochodowego** planami terenowymi należy objąć przedsiębiorstwa transportu samochodowego obsługi lokalnej wraz z warsztatami.

W zakresie **obrotu towarowego** planami terenowymi należy objąć między innymi cały handel detaliczny prowadzony przez **Centralę Spółdzielni Spożywców** (obecnie **Związek Spółdzielni Spożywców), Centralę Rolniczą Spółdzielni.**

W ramach obrotu towarowego planami terenowymi będą również objęte zakłady przemysłowe **Centrali Rolniczej Spółdzielni i Centrali Spółdzelni Spożywców** (Związku Spółdzielni Spożywców), pełniące rolę pomocniczą w stosunku do obrotu towarowego.

W zakresie **gospodarki mieszkaniowej** plany terenowe winny w szczególności zawierać ustalenia, dotyczące kapitalnych remontów, kosztów eksploatacyjnych i wyników finansowych, zatrudnienia oraz inwestycji.

Projekty planów dla poszczególnych działów gospodarki opracowują właściwe wydziały Prezydiów Wojewódzkich Rad Narodowych w porozumieniu z Wojew. Kom. Planowania Gospodarczego na podstawie projektów planów podległych im jednostek, po czym są one zatwierdzane przez Prezydium Wojew. Rady Narodowej i kierowane do Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego.

Utworzenie państwowych przedsiębiorstw gastronomicznych.

W tym samym numerze Monitora Polskiego pod poz. 815 zostało ogłoszone zarządzenie Ministra Handlu Wewnętrznego z dnia 11 maja 1930 r. w sprawie utworzenia państwowych przedsiębiorstw gastronomicznych.

Zarządzenie powyższe zostało wydane w porozumieniu z Przewodniczącym Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego i Ministrem Finansów.

Zostały utworzone następujące przedsiębiorstwa państwowe wyodrębnione: 1) Warszawskie Zakłady Gastronomiczne; 2) Krakowskie Zakłady Gastronomiczne; 3) Katowickie Z. G.; 4) Wrocławskie Z. G.; 5) Łódzkie Z. G.; 6) Gdańskie Z. G.; 7) Poznańskie Z. G.; 8) Lubelskie Z. G.; 9) Częstochowskie Z. G.; 10) Radomskie Z. G.; 11) Białostockie Z. G.; 12) Olsztyńskie Z. G.; 13) Bydgoskie Z. G.; 14) Szczecińskie Z. G.; 15) Wałbrzyskie Z. G.; 16) Gliwickie Z. G.; 17) Chorzowskie Z. G.; 18) Bytomskie Z. G.; 19) Zabrzskie Z. G.; 20) Toruńskie Z. G.; 21) Rzeszowskie Z. G.; 22) Zakopiańskie Z. G.; 23) Kaliskie Z. G. i 24) Kieleckie Z. G.

Przedsiębiorstwa te będą prowadzone w ramach narodowych planów gospodarczych według zasad rozrachunku gospodarczego. Mogą one posiadać oddziały terenowe organizowane w miarę powstawania potrzeb.

Przedmiotem działalności tych przedsiębiorstw jest organizowanie i prowadzenie zakładów żywienia zbiorowego, a w szczególności: jadłodajni, barów, restauracji, kawiarni i pomocniczych zakładów przetwórczych.

Zarządzenie weszło w życie z dniem 16 czerwca 1950 r. z mocą obowiązującą od dnia 1 kwietnia 1950 r.

OGŁOSZENIA REJESTROWE

Likwidacja spółdzielni

Zostały rozwiązane niżej wymienione spółdzielnie, których wierzyciele są wezwani do zgłoszenia przysługujących im roszczeń w terminie 6-ciu miesięcy od daty ogłoszenia. Niezgłoszenie tych roszczeń w wyżej podanym terminie skutkować będzie zaspokojenie roszczeń jedynie z nierozdzielonego jeszcze majątku spółdzielni.

Spółdzielnia Oświatowa w Radzyniu Podlaskim z odp. udz. Likwidatorzy: Rossowski Tadeusz, Rygier Władysław, Stagrowski Mieczysław. Pretensje zgłaszać pod adresem: Stagrowski Mieczysław, Radzyń Podlaski, Państwowe Gimnazjum Mechaniczne. 120/1159

Spółdzielnia „Nowy Rzemieślnik" Spółdzielnia Pracy Krawiecko-Bieliźniarska z odp. udz. w Toruniu wzywa wierzycieli do zgłaszania swych roszczeń pod adresem: Okręgowy Ośrodek Likwidatorski, Likwidator Sądowy Stanisław Laudencki w Toruniu, ul. Mostowa 7 m. 2 121/1160

Spółdzielnia Malarsko-Dekoracyjna „Malarz" w Łodzi wzywa wierzycieli do zgłoszenia swych roszczeń pod adresem: Łódź, ul. Piotrkowska 49, m. 6. 122/1161

Spółdzielnia Pracy „Radio-Elektryk" w Łodzi wzywa wierzycieli do zgłoszenia swych roszczeń pod adresem: Łódź, ul. Piotrkowska 49 m. 6. 123/1162

Spółdzielnia Pracy „Grupa Inżynieryjno - Techniczna" w Łodzi wzywa wierzycieli do zgłoszenia swych roszczeń pod adresem: Łódź, ul. Piotrkowska 49 m. 6. 124/1163

Rzemieślnicza Spółdzielnia Wydawnicza z odp. udz. w Poznaniu wzywa wierzycieli do zgłoszenia swych roszczeń pod adresem Spółdzielni, Poznań, Wały Zygmunta Starego 9. 124/1164

Kasa Stefczyka, Spółdzielnia z nieogran. odp. w Choczni. Pretensje zgłaszać na ręce Zarządu likwidacyjnego w Choczni. 126/1165

Spółdzielnia Mleczarska z ogran. odp. w Choczni. Pretensje zgłaszać na ręce Zarządu likwidacyjnego w Choczni. 127/1166

Spółdzielnia Elektryfikacyjna z odp. udz. w Dębieńsku Starym. Pretensje zgłaszać pod adresem zarządu likwidacyjnego Spółdzielni w Dębieńsku. 128/1167

Od Administracji

Administracja Monitora Spółdzielczego podaje do wiadomości, że niżej wymienione numery Monitora Spółdzielczego zostały wyczerpane:

rok 1949 — brak numerów: 3, 5, 11, 12, 13, i 14
rok 1950 — „ „ 1, 2 i 3.

Prosimy nie zgłaszać zapotrzebowań.

Prenumerata roczna zł 1.200.—, numer pojedyńczy zł 150. —. Konto PKO W-wa I-7560 „Monitor Spółdzielczy".
Adres Redakcji: Warszawa, Nowy Świat 53, tel. 713-88. Adres Administracji: Warszawa, Bielańska 18. tel. 808-10
Redaguje Komitet. Wydawca: Centralny Związek Spółdzielczy.

Druk PWZG Warszawa, Tamka 3. 13.500. Zam. 2481. B-116108.